



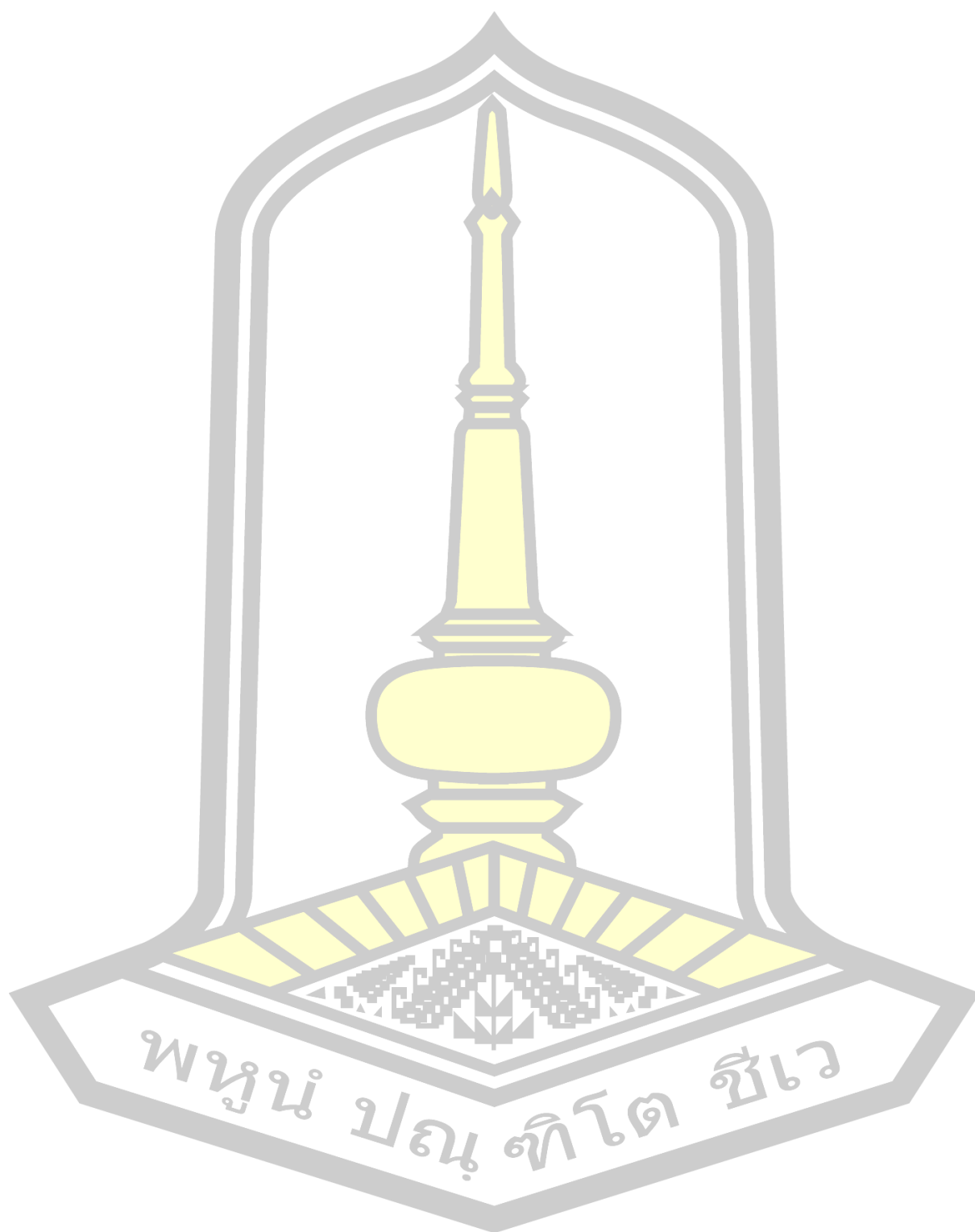
ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

วิทยานิพนธ์
ของ
ปราณี คำมา

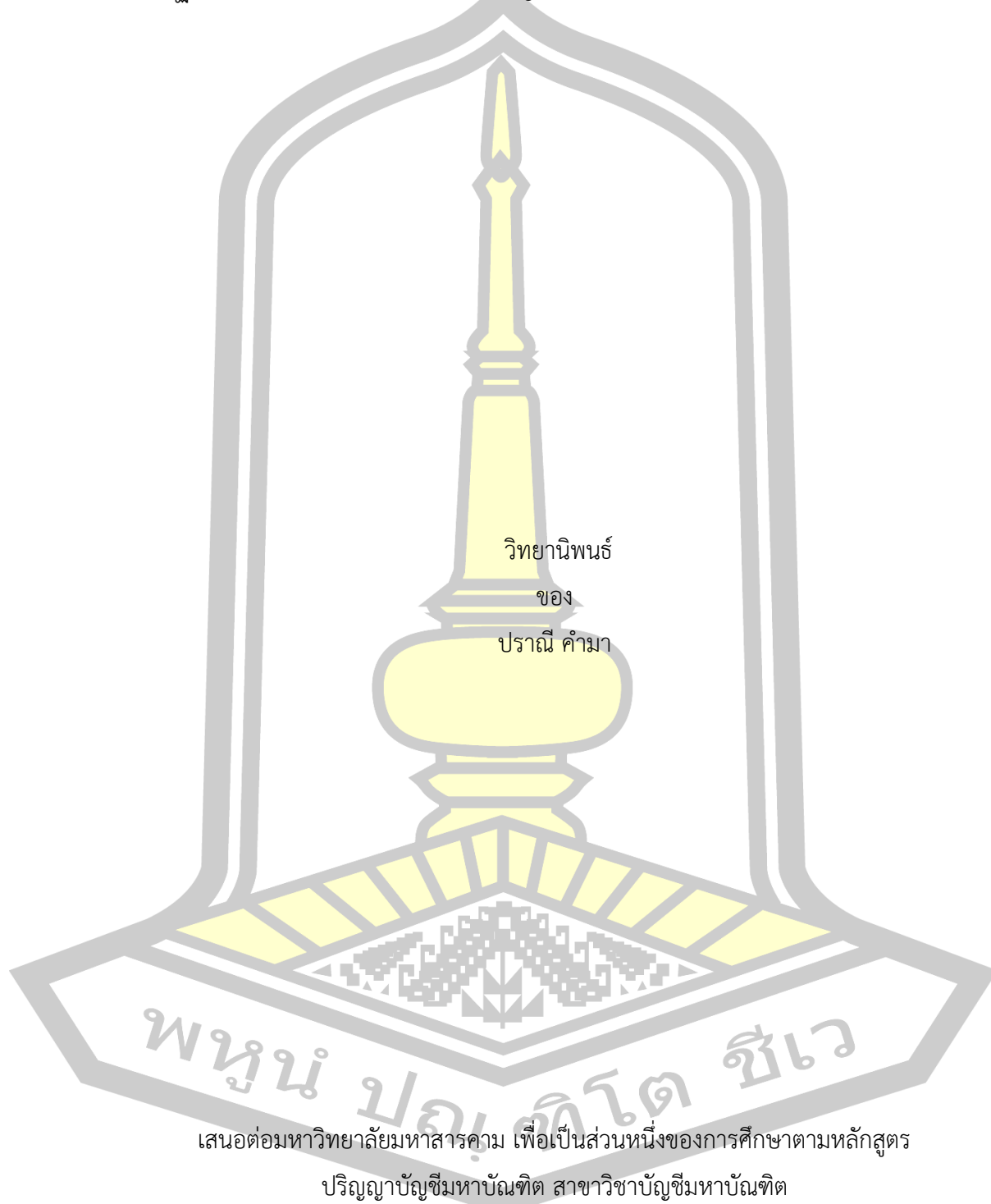
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต

กันยายน 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน



วิทยานิพนธ์
ของ
ปราณี คำมา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

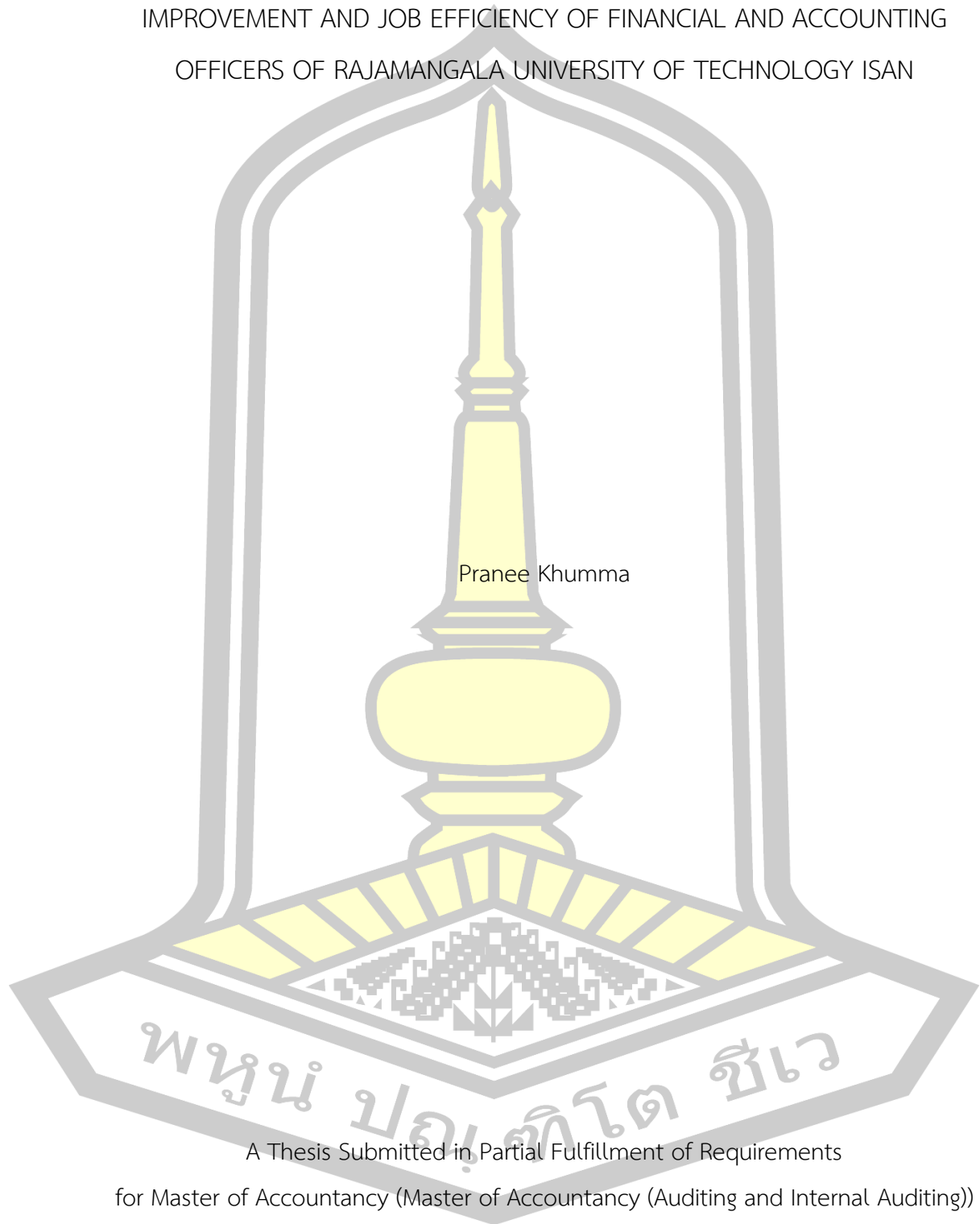
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชีมหาบัณฑิต

กันยายน 2561

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

RELATIONSHIPS BETWEEN ACCOUNTING PROFESSIONAL COMPETENCY
IMPROVEMENT AND JOB EFFICIENCY OF FINANCIAL AND ACCOUNTING
OFFICERS OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY ISAN

Pranee Khumma



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Accountancy (Master of Accountancy (Auditing and Internal Auditing))

September 2018

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวปราณี คำมา แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุวรรณ หวังเจริญเดช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ณัฐวุฒิ ตันติเศรฐ์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผศ. ดร. วราพร เปรมพาณิชย์กุล)

.....กรรมการ

(อ. ดร. ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. สุมินทร เป้าธรรม)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา บัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(ผศ. ดร. นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์)

(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วัน.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน		
ผู้วิจัย	ปราณี คำมา		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วราพร เปรมพาณิชย์กุล		
ปริญญา	บัญชีมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	บัญชีมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน ได้รับอิทธิพลสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องมีการปรับตัวเพื่อยกระดับคุณภาพขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะนักวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพให้สูงขึ้น ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและแผนงานที่วางไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 105 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชี และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการ

พัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกัน

นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี พบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปริมาณงาน 2) การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานสำเร็จทันเวลา 3) การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานสำเร็จทันเวลา 4) การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน

โดยสรุปการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีควรมีการเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี และพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพบัญชี และควรนำเอาข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเล็งเห็นถึงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวนักวิชาชีพบัญชี และส่งผลให้นักวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, นักวิชาการเงินและบัญชี

TITLE	RELATIONSHIPS BETWEEN ACCOUNTING PROFESSIONAL COMPETENCY IMPROVEMENT AND JOB EFFICIENCY OF FINANCIAL AND ACCOUNTING OFFICERS OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY ISAN		
AUTHOR	Pranee Khumma		
ADVISORS	Assistant Professor Nattawut Tontiset , Ph.D. Assistant Professor Varaporn Premanichnukul , Ph.D.		
DEGREE	Master of Accountancy	MAJOR	Master of Accountancy (Auditing and Internal Auditing)
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2018

ABSTRACT

Recently, changes in administration have been significantly influenced by the changes in economic, social and technology conditions. Many organizations, both private and public sectors, need to adapt themselves to improve the quality of the organization. The development of human resources is what the organization should focus on Accounting Professional Competency Improvement. Thus, it is essential for accountants to develop their professional account competency to enhance accounting knowledge, skills and potential so that their organization can achieve the set goals and plans. In this regard, the researcher is interested in studying the relationship between the development of professional account competency and job efficiency of Finance and Accounting Officers of Rajamangala University of Technology Isan. Data were collected from 105 Finance and accounting officers of Rajamangala University of Technology Isan. The questionnaires were used as the research instrument. Data were analyzed by using statistics including t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of this research indicated that both overall and individual aspects, the respondents had a high level of their opinions towards the accounting professional competency. When individual aspects were considered, knowledge, law, financial management, quality control, and accounting knowledge were at a high level. Additionally, both overall and individual aspects, the respondents had a high level of their opinions towards job efficiency. When individual aspects were considered, quality of work, quantity of work, timeliness, and standard work were at a high level.

Financial and Accounting Officers with difference in sex, age, status, education, experience in accounting work, employees and monthly income, position and number of training sessions in finance and accounting or other relevant areas have difference in accounting professional competency.

Financial and Accounting Officers with difference in sex, age, status, education, experience in accounting work, employees and monthly income, position and number of training sessions in finance and accounting or other relevant areas have difference in job efficiency.

The results of analyzing the relationship and impact of accounting professional competency improvement showed that 1) accounting professional competency improvement in the aspect of legal knowledge had positive relationships with and effects on job efficiency in the aspects a quantity of work, 2) accounting professional competency improvement in the aspect of financial management had positive relationships with and effects on job efficiency in the aspects a timeliness. 3) accounting professional competency improvement in the aspect of quality controlling had positive relationships with and effects on job efficiency in the aspects a timeliness, 4) accounting professional competency improvement in the aspect of accounting knowledge had positive relationships with and effects on job efficiency in the aspects a quality of work, quantity of work, timeliness and standard work.

In conclusion, accounting professional competency improvement had positive relationships with effects on job efficiency. Therefore, accounting professional should attend training on the accounting profession and develop the skills, knowledge, attributes relating to the performance of the accounting professional and take the information gained from this study to develop their own applications in order to operate effectively. An organization would recognize their knowledge and competency and feel more confident in professional accountants, leading to their performance improvement.

Keyword : Accounting Professional Competency Improvement, Job Efficiency, Financial and Accounting Officers



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร เปรมพาณิชย์กุล กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่างๆ และควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.อัศรเดช ฉวีรักษ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์ อาจารย์ประจำคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำด้านต่างๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่กรุณาสับสนุนทุนอุดหนุนในการทำวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประเภทนิสิตระดับปริญญาโทประจำปีงบประมาณ 2560

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ตลอดจนเพื่อนนิสิตระดับปริญญาโท การบัญชีรุ่นที่ 23 คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่าน ที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในทุกด้าน และให้การสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผู้ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน กองทุนพัฒนาบุคลากรที่กรุณาสับสนุนทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิจัย และพิจารณาให้ทุนตลอดหลักสูตร

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ณ
สารบัญ.....	ญ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพประกอบ.....	ถ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	9
ข้อมูลเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	25
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม ด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	60
ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	63
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	65
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	70
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของ นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน	75
ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชา การเงิน และบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา	

ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

..... 83

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน..... 92

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 103

ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 103

สรุปผล 104

อภิปรายผล..... 106

ข้อเสนอแนะ 111

บรรณานุกรม..... 113

ภาคผนวก..... 119

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 120

ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ 128

ภาคผนวก ค การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ..... 131

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 134

ประวัติผู้เขียน..... 139

พูน ปณ จิตโต ชีเว

สารบัญตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามวิทยาเขต	51
ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	61
ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	63
ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	65
ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	66
ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	67
ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	68
ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	69
ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	70
ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	71
ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	72
ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	73
ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	74

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี โดยรวมและ เป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)	75
ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA).....	76
ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	76
ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)	77
ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA).....	77
ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี โดยรวมและเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test).....	78
ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)	79
ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA).....	79
ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี โดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA).....	80

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)	80
ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)	81
ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)	81
ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี โดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (ANOVA)	82
ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (MANOVA)	82
ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)	83
ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	84
ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	84

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA).....	85
ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA).....	85
ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test).....	86
ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)	87
ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA).....	87
ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA).....	88
ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)	88
ตาราง 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)	89
ตาราง 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA).....	89

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (ANOVA)	90
ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (MANOVA)	91
ตาราง 42 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	93
ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	94
ตาราง 44 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	95
ตาราง 45 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	96
ตาราง 46 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	97
ตาราง 47 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	98
ตาราง 48 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลาของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	99

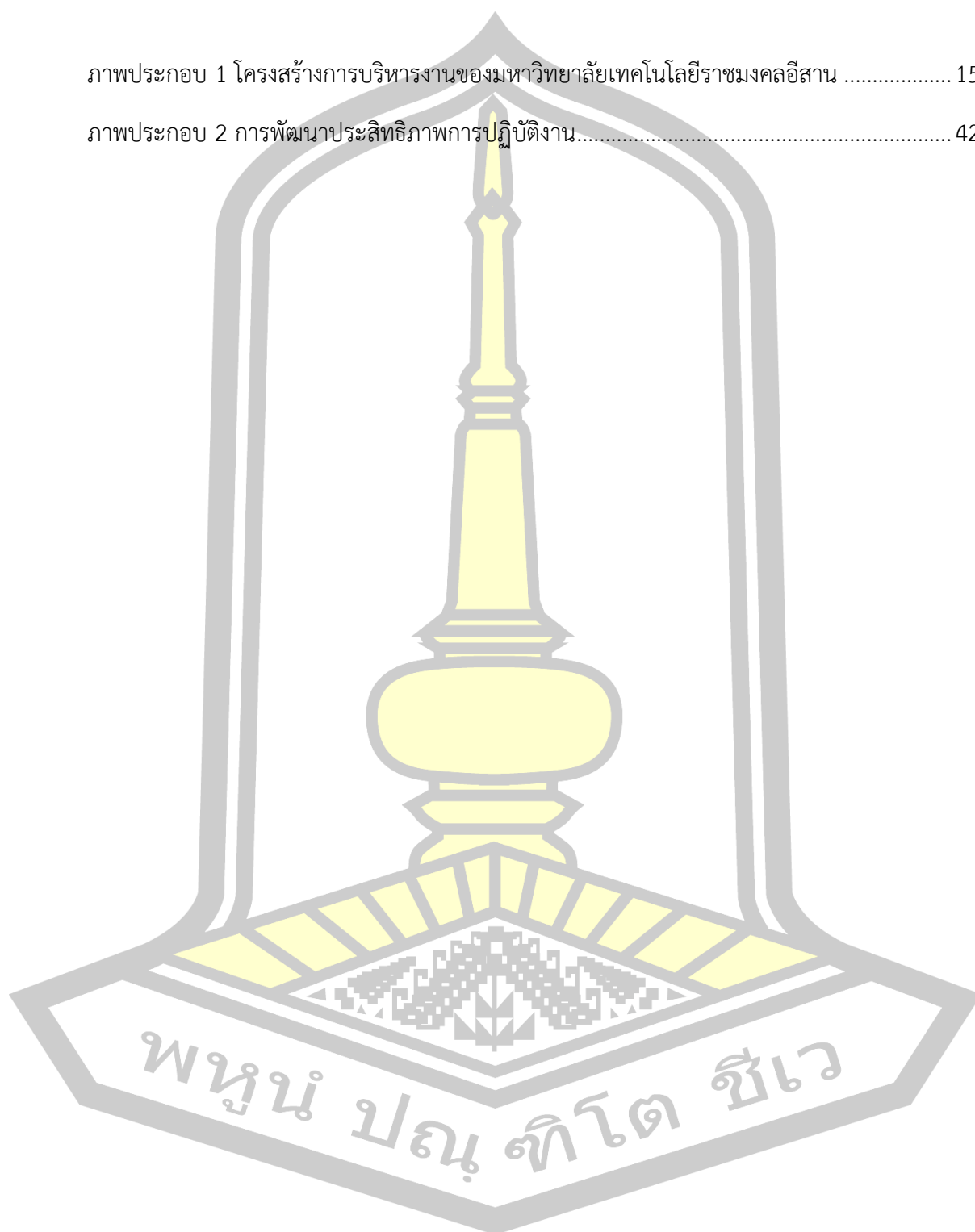
ตาราง 49 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลาของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	100
ตาราง 50 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	101
ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	102
ตาราง 52 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	129
ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพ บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	132
ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพ บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	132
ตาราง 55 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพ บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลาของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	133
ตาราง 56 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพ บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	133

พูน ปณ จิต ชีเว

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 15

ภาพประกอบ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน..... 42



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีความต้องการให้นักบัญชีของตนเป็นมากกว่าผู้จดบันทึกเหตุการณ์เชิงเศรษฐกิจหรือทำแต่เพียงหน้าที่ในการปิดบัญชีและออกงบการเงินโดยองค์กรมีความคาดหวังว่านักบัญชีจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการให้คำแนะนำพร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดีและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพได้ ดังนั้น นักวิชาชีพบัญชีของหน่วยงานของรัฐจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ศักยภาพของตนให้ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้รับความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรนอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ซึ่งเป็นสมรรถนะในตัว of นักบัญชีเองแล้ว นักวิชาชีพบัญชีต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานด้านวิชาชีพบัญชี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ (ณัฐชา วัฒนวิไล และ จุฑามน สิทธิผลวนิชกุล, 2556: 16)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Competency Improvement) เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนาเติบโตของขีดความสามารถที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ปรากฏผลสำเร็จ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านวิชาชีพ สามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่เกี่ยวข้องกับงานและความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต หากนักวิชาชีพบัญชีมีผลของการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐาน ก็ถือว่าบุคคลนั้นมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (Legal Knowledge) ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (Financial Management) ด้านการควบคุมคุณภาพ (Quality of Work Controlling) และด้านความรู้ทางการบัญชี (Accounting Knowledge) (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559: เว็บไซต์) จะเห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีช่วยเสริมสร้างประสบการณ์เชิงปฏิบัติให้แก่ นักวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพพร้อมทั้งมีการพัฒนาความรู้

ความสามารถอย่างต่อเนื่องและสามารถประยุกต์ความรู้ ทางทฤษฎีไปในการประกอบวิชาชีพ บัญชี ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) เป็นผลของความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดย การใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น แต่สิ่งมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรเป็น สิ่งสำคัญที่สุด (สายฝน อุไร, 2557: 51) ดังนั้นการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) และด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) (สุภาพร พิศาลบุตร, 2550: 52) เมื่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพก็จะส่งผล ต่อความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาชีพบัญชีมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

นักวิชาการเงินและบัญชี (Financial and Accounting Officers) เป็นบุคลากรที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ การบัญชีของส่วนราชการ การจัดทำงบประมาณ การจัดทำ งบการเงิน ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร ควบคุมการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสด และบัญชีแยกประเภท ดังนั้นนักวิชาการเงินและบัญชี จึงต้องมีการพัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง ให้สามารถสนองตอบความต้องการ ของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้นนักวิชาการเงินและบัญชีจึงควรได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านสติปัญญาหรือการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ ทักษะ ด้านบุคคล ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะด้านการบริหารจัดการธุรกิจ และองค์กร ต้องเป็นผู้มีคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีจริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เช่น มีความ รับผิดชอบต่อผลงาน มีความเป็นอิสระ มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้ต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องได้รับการฝึกฝนในการ ประกอบวิชาชีพจะต้องมีหน้าที่ดำรงความสามารถและปรับปรุงพัฒนาความรู้เพิ่มเติมของตนให้ ทันสมัยอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพจนสามารถ ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นที่ประจักษ์แก่องค์กรที่จะเชื่อถือยอมรับและไว้วางใจในผลงาน ของผู้ประกอบวิชาชีพ ดังนั้นเพื่อให้ผลงานของนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นที่น่าเชื่อถือได้จะต้องสร้าง ความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารขององค์กร และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การให้บริการของนักวิชาการเงิน และบัญชี (ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิริพิศลวนิชกุล, 2556: 20)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (Rajamangala University of Technology Isan) เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและด้านสังคมศาสตร์ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนโดยกำหนดบทบาทในการ ส่งเสริมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการนำองค์ความรู้ จากคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับ ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง และมุ่งถึงขีดความสามารถในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อม และสนองโครงการพระราชดำริฯ โดยได้กำหนดการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร และการตัดสินใจ มีการจัดทำ เครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรทรัพยากร ทางการศึกษา และองค์ความรู้มุ่งให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่มหาวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจที่สำคัญดังกล่าวนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จึงควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชีให้มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้เทียบเท่าต่างประเทศ สามารถแข่งขันกับนักวิชาชีพบัญชีของประเทศต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2559ฯ: เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพในด้านสมรรถนะของนักวิชาการเงินและบัญชีที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และที่สำคัญสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมถึงส่งเสริมสมรรถนะในด้านวิชาชีพบัญชีให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
5. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง และน่าเชื่อถือได้ ในอนาคต
3. เพื่อเป็นแนวทางที่ดีในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้มากยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการประเมินสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีที่สามารถนำไปพัฒนาให้เหมาะสมกับคุณสมบัติอันดีและพึงประสงค์ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

5. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพการบัญชี (Accounting Professional Competency Improvement) โดยประยุกต์จากแนวคิดสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน สายงานวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและการบัญชีของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2559: เว็บไซต์)

- 1.1 ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (Legal Knowledge)
- 1.2 ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (Financial Management)
- 1.3 ด้านการควบคุมคุณภาพ (Quality Controlling)
- 1.4 ด้านความรู้ทางการบัญชี (Accounting Knowledge)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) โดยประยุกต์จากแนวคิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ สุภาพร พิศาลบุตร (2550: 52)

- 2.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work)
- 2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work)
- 2.3 ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness)
- 2.4 ด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work)

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 125 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2559: เว็บไซต์)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 15 พฤษภาคม – 30 มิถุนายน 2560

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์

ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรม

ด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
3. นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีแตกต่างกัน
4. นักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักวิชาการเงินและบัญชี (Financial and Accounting Officers) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณ การบัญชี ของส่วนราชการ การจัดทำงบประมาณ จัดทำงบการเงิน ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร ควบคุมการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสด และบัญชีแยกประเภท และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (Rajamangala University of Technology Isan) หมายถึง สถาบันการศึกษาของรัฐ เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีที่มีวัตถุประสงค์ให้ การศึกษา ส่งเสริมวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการ ทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต ได้แก่ นครราชสีมา ขอนแก่น สุรินทร์ และสกลนคร

3. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Competency Improvement) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนา เติบโตของขีดความสามารถที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ปรากฏผลสำเร็จเพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้าน วิชาชีพสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชี ที่เกี่ยวข้องกับงานและความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ประกอบด้วย

3.1 ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (Legal Knowledge) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมี ความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบฯ ตลอดจนมาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพื่อ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องที่ เกี่ยวข้องได้

3.2 ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (Financial Management) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และหลักปฏิบัติในการรับ-จ่ายเงิน และ ความสามารถในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบฯ ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง รัดกุม และสามารถ ควบคุมได้ สามารถวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้

3.3 ด้านการควบคุมคุณภาพ (Quality Controlling) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงาน มีความละเอียด รอบคอบ สามารถสังเกตถึงความผิดปกติในการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น มีการควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพตามแผนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้

3.4 ด้านความรู้ทางการบัญชี (Accounting Knowledge) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความเข้าใจและปฏิบัติงานตามกระบวนการปฏิบัติงานในด้านบัญชี สามารถปิดบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปและมาตรฐานของกรมบัญชีกลาง สามารถวิเคราะห์งบการเงิน และมีการสอบทานผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

4.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ สามารถจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้ โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเร็วกว่าเวลาที่กำหนด และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

4.3 ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ทันเวลา และนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

4.4 ด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) หมายถึง ผลงานที่สำเร็จเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานไม่มีข้อผิดพลาดบกพร่อง บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เกิดการสูญเสียเปล่าของทรัพยากร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

1. ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ.2548 เหตุผลตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัวมีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยฯ ดังนั้นสมควรจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ขึ้นแทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เป็นหนึ่งในจำนวนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เน้นด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครู วิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม โดยต่อยอดให้ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพจนถึงระดับปริญญา เมื่อวันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2548 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 6 วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 พระราชบัญญัติฉบับนี้ มีผลให้เกิดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง

เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี จัดการศึกษาด้านวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ
 ผลิตรีวิชาชีพ และให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับ
 ปริญญาเป็นหลัก ศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน หรือ วิทยาเขตภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ (เดิม) เป็นหนึ่งในจำนวนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง อยู่ห่าง
 จากตัวเมืองประมาณ 3 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 330 ไร่ ทิศเหนือติดถนนสุรนารายณ์ ทิศใต้ติด
 คลองลำตะคอง ทิศตะวันตกติดมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และทิศตะวันออกติดที่ดินของ
 เอกชน บริเวณนี้แต่เดิมมีต้นตะโกขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีชื่อสามัญเรียกกันว่า "ทุ่งตะโกราย"
 วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลำดับความเป็นมาดังนี้ พ.ศ. 2499 จัดตั้งขึ้นเป็น
 "วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา" สังกัดกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 พ.ศ. 2518 ยุบรวมเข้ากับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และเปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาเขตภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา" พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรด
 เกล้าฯ พระราชทานนามวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาว่า "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" และ
 พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระราชลัญจกรประจำพระองค์ และพระมหากษัตริย์มงกุฎ
 เป็นเครื่องหมายราชการของสถาบันฯ พ.ศ. 2548 มีพระราชบัญญัติให้มีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชมงคล 9 แห่ง โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย ศูนย์กลางนครราชสีมา
 (วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตกาฬสินธุ์ วิทยาเขตสุรินทร์
 วิทยาเขตสกลนคร พ.ศ. 2558 มีพระราชบัญญัติให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ และ
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เมื่อ
 วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2558 ส่งผลให้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์
 สิ้นสุดการเป็นวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
 ราชมงคลอีสาน, 2559ก: 30-32)

2. การจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จัดการเรียนการสอน 5 ระดับ คือ ระดับ
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เปิดสอนหลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ และวิศวกรรมศาสตร์ รวม 2
 หลักสูตร ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เปิดสอนหลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ
 อุตสาหกรรม เกษตร ภาษาและสถาปัตยกรรม รวม 29 หลักสูตร ระดับปริญญาตรี เปิดสอนหลักสูตร
 ด้านครุศาสตร์อุตสาหกรรม เทคโนโลยี บริหารธุรกิจ บัญชี แพทย์แผนไทยวิทยาศาสตร์ เกษตร
 วิศวกรรม ศิลปกรรม ภาษาและการท่องเที่ยว สถาปัตยกรรม และอุตสาหกรรม รวม 80 หลักสูตร
 ระดับปริญญาโท เปิดสอนหลักสูตรด้านบริหารธุรกิจ วิทยาศาสตร์ เกษตร และวิศวกรรม รวม 14
 หลักสูตร และระดับปริญญาเอก 1 หลักสูตร คือ ชีววิทยาประยุกต์ในการผลิตสัตว์ รวมหลักสูตร

ที่เปิดสอนทั้งหมด 126 หลักสูตร โดยแต่ละหลักสูตรที่เปิดสอน จะบริหารจัดการเบ็ดเสร็จภายในคณะ ที่สังกัด ในวิทยาเขตนั้นๆ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 4 วิทยาเขต กระจายอยู่ทั่วภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559c: 33) ประกอบด้วย

2.1 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์กลางนครราชสีมา ปัจจุบันเปิดสอน 4 คณะ ได้แก่

- 2.1.1 คณะบริหารธุรกิจ
- 2.1.2 คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์
- 2.1.3 คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์
- 2.1.4 คณะศิลปกรรมและออกแบบอุตสาหกรรม

2.2 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสุรินทร์ ปัจจุบันเปิดสอน 2 คณะ ได้แก่

- 2.2.1 คณะเกษตรศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.2.2 คณะเทคโนโลยีการจัดการ

2.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตขอนแก่น ปัจจุบันเปิดสอน 3 คณะ ได้แก่

- 2.3.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2.3.2 คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 2.3.3 คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร ปัจจุบันเปิดสอน 2 คณะ ได้แก่

- 2.4.1 คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
- 2.4.2 คณะทรัพยากรธรรมชาติ

3. การบริหารงานบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้จัดบุคลากรเป็น 2 สายงาน ได้แก่ สายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมุ่งเน้นพัฒนากำลังคนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีขีดความสามารถและทักษะปฏิบัติ รวมทั้งเน้นในการให้บริการทางวิชาการ ความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยฯ กับกลุ่มธุรกิจภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อพัฒนา

คุณภาพ ทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในอนาคตโดยได้กำหนดวิธีการใน การพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น และยั่งยืน เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ การพัฒนาโดยใช้ระบบการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาในรูปแบบอื่น ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559ค: 30-32)

4. แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มีการมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านสังคมศาสตร์ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน โดยกำหนดบทบาทในการส่งเสริมงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม งานสร้างสรรค์ ที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง มีการนำองค์ความรู้จากคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง และมุ่งถึงขีดความสามารถในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์พลังงานสิ่งแวดล้อม และสนองโครงการพระราชดำริฯ โดยได้กำหนดการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ มีการจัดทำเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรทรัพยากรทางการศึกษา และองค์ความรู้ มุ่งให้เกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่มหาวิทยาลัยฯ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจที่สำคัญดังกล่าวนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงได้กำหนดบทบาทหรือ จุดเน้นที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เกิดเอกลักษณ์ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งการสร้างอาชีพเฉพาะทาง” ดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2559ค: 22-23)

4.1 พัฒนาการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยฯ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในทุก
ระดับ ปรับปรุง แก้ไข สร้างระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่ส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรดำเนินงานตามนโยบาย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา
บุคลิกภาพ จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรและนักศึกษา มีการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงาน มีการบริหารจัดการความเสี่ยงปรับระบบ
การจัดสรรงบประมาณและจัดหารายได้เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลักและส่งเสริมการพัฒนาเครือข่ายทั้งใน
และต่างประเทศ

4.2 ส่งเสริมการจัดหาตัวป้อนสู่ระบบการศึกษา โดยการประชาสัมพันธ์เชิงรุก การปรับปรุงระบบโควตาและส่งเสริมโครงการนักศึกษาความสามารถพิเศษ การสร้างเครือข่าย เช่น จัดกิจกรรมสัมพันธ์กับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ การเปิดโอกาสแก่กลุ่มเป้าหมายอื่นเช่นผู้ประกอบการอาชีพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และการให้สิทธิแก่ผู้เข้าศึกษาโดยจัดทุนการศึกษาเพิ่มเติม

4.3 กำหนดภาพลักษณ์อันโดดเด่นของบัณฑิตนักปฏิบัติ โดยสร้างนักเทคโนโลยีที่มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล ด้วยกระบวนการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน พัฒนาระบบสหกิจศึกษา เพื่อเป็นกลไกเชื่อมโยงกับสถานประกอบการในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม มีศูนย์เพาะบ่มวิสาหกิจเพื่อสร้างผู้ประกอบการรายใหม่ มีศูนย์แห่งความเป็นเลิศหรือสาขาแห่งความเป็นเลิศ โดยพัฒนาหลักสูตรและสมรรถนะวิชาชีพให้ได้มาตรฐานในระดับสากล ตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาประเทศเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4.4 การสรรหาบุคลากรของราชวมงคล มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและสมรรถนะทักษะวิชาชีพเข้ามาเป็นผู้สอน พัฒนาอาจารย์สู่ความเป็นสากล มีการสร้างประสบการณ์ตรงในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานของอาจารย์ให้มีความรู้ ทักษะด้านอาชีพในมิติความเป็นผู้นำธรรมาภิบาล รวมทั้งการบริหารจัดการสมัยใหม่ให้เชื่อมโยงกับภาคธุรกิจเอกชน

4.5 พัฒนาความเป็นนานาชาติ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน ให้แก่บุคลากร และนักศึกษา พัฒนาการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษส่งเสริมการจัดหา อาจารย์ต่างชาติ นักวิจัยต่างชาติ มาปฏิบัติงานร่วมกับคณะสนับสนุนแนวทางการเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและอาจารย์

4.6 พัฒนางานวิจัยและการบริการทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยี ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนตามยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ ควบคู่ไปกับการให้บริการทางวิชาการทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมโครงการวิจัยเชิงอุตสาหกรรมร่วมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม และโครงการวิจัยด้านพลังงาน สิ่งแวดล้อมเน้นความยั่งยืน สนับสนุนงานวิจัยเพื่อถ่ายทอดเทคโนโลยีที่พัฒนาภาคการผลิตขนาดกลางและขนาดย่อม

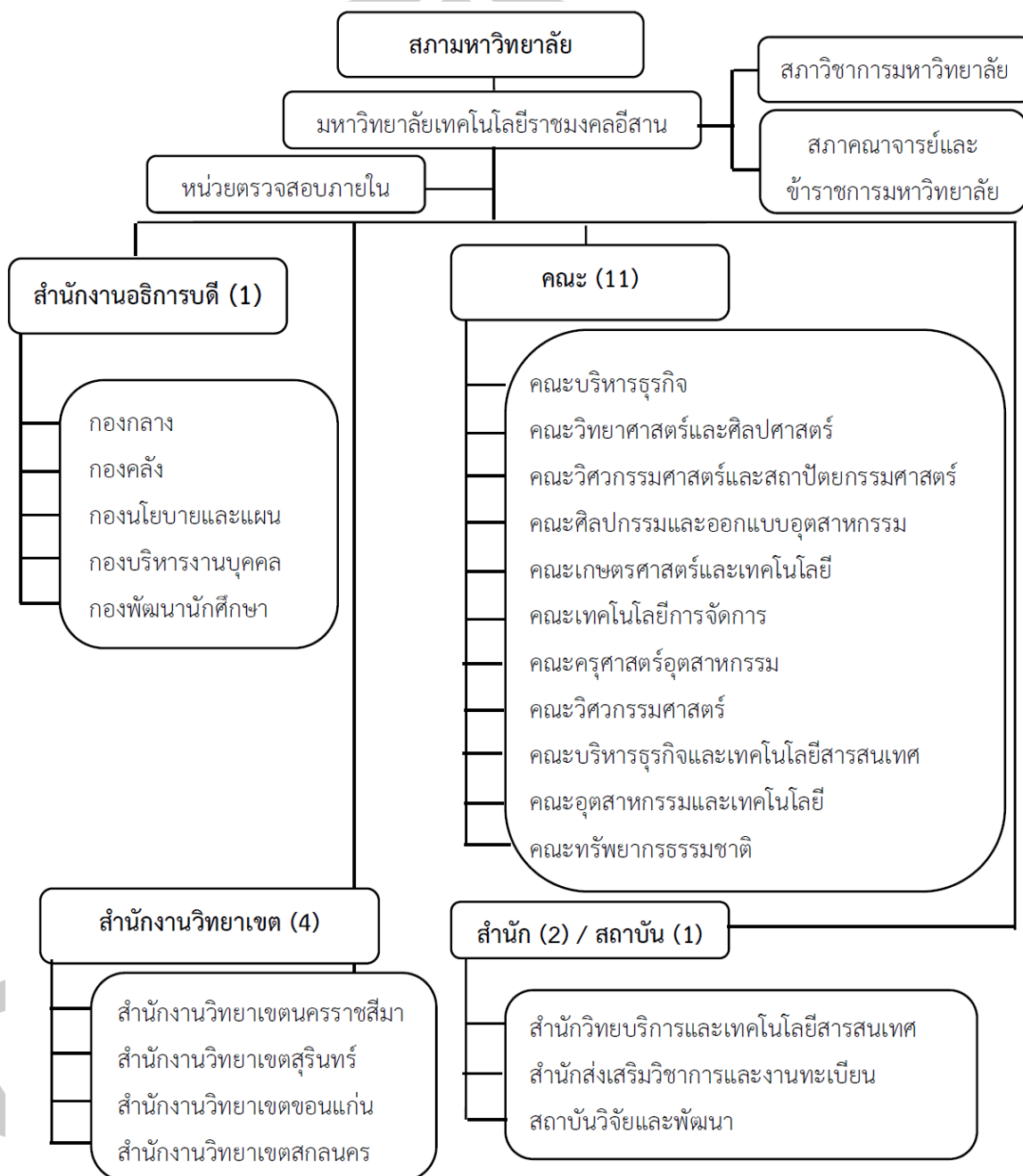
4.7 พัฒนาด้านศิลปะและวัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการจัดตั้งศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนศิลปะและวัฒนธรรมกับประเทศในกลุ่มอาเซียน และประเทศในกลุ่มลุ่มแม่น้ำโขง

4.8 ส่งเสริมและพัฒนาโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อให้เกิดความตระหนักและห่วงแหนทรัพยากรของแผ่นดิน เป็นศูนย์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ของสถานศึกษาในการนำทรัพยากรธรรมชาติ มาใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่าและยั่งยืนสู่ชุมชนและสังคม



5. โครงสร้างการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการบริหารงานเป็นไปตามโครงสร้างการบริหารงาน ดังแสดงภาพประกอบ 1 ดังนี้



ที่มา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559ค: 34)

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อมูลเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

1. ข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของนักวิชาการเงินและบัญชี

ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีครอบคลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานทางวิชาการ การคลัง และการบัญชี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การจัดทำรายงานทางการเงิน การวิเคราะห์สถานะทางการเงินและบัญชี การจัดทำฐานข้อมูลทางการเงิน การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2559ง: เว็บไซต์)

1.1 ด้านการปฏิบัติการ

1.1.1 จัดทำบัญชี จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณประจำปี จัดทำประมาณการรายได้ รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงินทั้งเงินในและเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแสดงฐานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ต้องตามระเบียบวิธีการบัญชีของหน่วยงาน รวบรวมข้อมูลและรายงานการเงินของหน่วยงานเพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

1.1.2 ดูแลการรับและจ่ายเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติการถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ จัดทำฎีกาตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่างๆ ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณจัดทำและดำเนินการต่างๆ ในด้านงบประมาณ ตลอดจนจัดสรรงบประมาณไปให้หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ ของแต่ละหน่วยงาน

1.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภทตรวจสอบรายงานเงินต่างๆ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้การปฏิบัติการ และรายงานการเงินและบัญชีต่างๆถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดให้เป็นปัจจุบัน

1.1.4 ศึกษา วิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน การงบประมาณและการบัญชี ชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริง และแก้ปัญหาขัดข้องต่างๆ เกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณและการบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ

1.1.5 ให้บริการวิชาการด้านต่างๆ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงาน แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาและแก่นักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติงาน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

1.3 ด้านการประสานงาน

1.3.1 ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงานหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนดไว้

1.3.2 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ด้านการบริการ

1.4.1 ให้คำปรึกษา แนะนำเบื้องต้น เผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ ทางด้านวิชาการ เงินและบัญชีรวมทั้งตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับหน้าที่ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับทราบ ข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์

1.4.2 จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น และให้บริการข้อมูลทางวิชาการ เกี่ยวกับด้านงาน เงินและบัญชี เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน นักศึกษา ตลอดจนผู้รับบริการ ได้รับทราบข้อมูลและความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ สอดคล้อง และสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ

2. สมรรถนะของนักวิชาการเงินและบัญชี

ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้มีประกาศคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับพนักงานตำแหน่ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยนักวิชาการเงินและบัญชี ได้นำประกาศนี้มาใช้เพื่อเป็นการกำหนด สมรรถนะตามตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งใช้สำหรับตำแหน่งของพนักงาน สายสนับสนุนบรรจุมติปริญญาตรีขึ้นไป รวมถึงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีด้วย แบ่งเป็น 2 สมรรถนะ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2559จ: เว็บไซต์)

2.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กรให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ปรัชญาและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

2.1.1 มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้ ดังนี้

2.1.1.1 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

2.1.1.2 สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

2.1.1.3 สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.1.4 สามารถกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด พัฒนาระบบขั้นตอนวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน

2.1.1.5 กล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

2.1.2 การบริการที่ดี มีความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1.2.1 สามารถให้บริการผู้ที่มารับบริการด้วยความเต็มใจ ให้บริการที่เป็นมิตรสุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ แจ้งให้ผู้รับบริการทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

2.1.2.2 ช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปัดภาระ ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

2.1.2.3 ให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามหรือไม่ทราบมาก่อน นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด

2.1.2.4 เข้าใจให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ได้ เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

2.1.2.5 ให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ คิดถึงประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

2.1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสนใจใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

2.1.3.1 แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ศึกษาหาความรู้ สนในเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

2.1.3.2 มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

2.1.3.3 สามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

2.1.3.4 ศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างขวางต่อเนื่อง มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

2.1.3.5 สนับสนุนการทำงานของคนในสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา บริหารจัดการให้ส่วนราชการ นำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

2.1.4 การยึดมั่นในความรู้ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ ดังนี้

2.1.4.1 มีความสุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตไม่เลือกปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

2.1.4.2 มีสัจจะเชื่อถือได้ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

2.1.4.3 ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิดชอบ

2.1.4.4 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

2.1.4.5 อุทิศตนเพื่อความยุติธรรมพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

2.1.5 การทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีมรวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ดังนี้

2.1.5.1 หน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม

2.1.5.2 ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2.1.5.3 ประสานความร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริม

2.1.5.4 สนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อช่วยเหลือกันในวันข้างหน้า

2.1.5.5 สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คล้อยตามหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล

2.2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้

2.2.1 การคิดวิเคราะห์ การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบเทียบแ่งมุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญช่วงเวลา เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้ ดังนี้

2.2.1.1 แยกแยะประเด็นหรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้

2.2.1.2 เข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน ระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ ระบุข้อดี ข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ วางแผนงานโดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้

2.2.1.3 เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไป

2.2.1.4 สามารถวิเคราะห์หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้ เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า

2.2.1.5 ใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ มีการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดี ข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง

2.2.2 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ มีความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร ดังนี้

2.2.2.1 เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบนโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง

2.2.2.2 เข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

2.2.2.3 เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้องรวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้

2.2.2.4 เข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรเพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล

2.2.2.5 เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตน และของภาครัฐโดยรวมตลอดจนปัญหาและโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

2.2.3 การดำเนินการเชิงรุก การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุก กับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วยเพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหาหรือสร้างโอกาส ดังนี้

2.2.3.1 เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ เล็งเห็น ปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า ไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน

2.2.3.2 จัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหา เฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคเล็ดลหายไปเอง

2.2.3.3 เตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

2.2.3.4 เตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะปาน กลาง คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

2.2.3.5 เตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะยาว สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

2.2.4 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ มีความใส่ใจที่จะปฏิบัติงาน ให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจาก สภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

2.2.4.1 ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงานและรักษากฎระเบียบ ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อม ของการทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมาย และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

2.2.4.2 ตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ อย่างละเอียดเพื่อความถูกต้อง

2.2.4.3 ดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ตามขั้นตอนและกระบวนการทั้งของตนและผู้อื่น บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน

2.2.4.4 ตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน

2.2.4.5 พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการ ตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล

2.2.5 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน มีความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายหมายความว่ามีความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

2.2.5.1 มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.2.5.2 ยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน เข้าใจความเห็นของผู้อื่นเต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติเมื่อได้รับข้อมูลใหม่

2.2.5.3 มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2.5.4 ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน วิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ หรือบุคคลแต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

2.2.5.5 ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาลเพื่อให้รับกับสถานการณ์เฉพาะหน้า

2.2.6 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ มีจิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

2.2.6.1 ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ

2.2.6.2 แสดงความภักดีต่อส่วนราชการ แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ มีส่วนสร้างภาคีลักษณะและชื่อเสียงให้แก่ส่วนราชการ

2.2.6.3 มีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจของส่วนราชการ มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของส่วนราชการจนบรรลุเป้าหมาย จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงาน เพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย

2.2.6.4 ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตน ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการแม้ว่าการตัดสินใจนั้นอาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม

2.2.6.5 เสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการโดยรวม เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

สายฝน อุไร (2557: 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ

สุจิตตรา ประครองสี (2557: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่แสดงคุณลักษณะ ความสามารถของบุคคล ซึ่งรวมถึงความรู้ ทักษะ ลักษณะด้านต่างๆ และพฤติกรรมที่แสดงออกมา อันจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

ธนาทิพย์ วัฒนสุชาติ (2556: 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การที่บุคคลใช้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งความรู้ ความชำนาญ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมา ซึ่งเป็นการนำความสามารถทั้งหมด มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน จนประสบความสำเร็จในที่สุด

ปวีณา นราพงษ์ (2556: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับความสามารถที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายทำให้ผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของ บุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ

ซูซีย์ สมิตีไกร (2552: 27-28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

Chang และคณะ (2014: 121-122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แตกต่างกัน จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามคุณสมบัติบางอย่างของบุคคล การจัดการความรู้ความสามารถจะขึ้นอยู่กับการทำงานของพนักงานในการทำงาน

Barenji และคณะ (2013: 114) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้การปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Buntat และคณะ (2013: 1537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การรวมกันของทักษะ ความสามารถ และความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงาน ซึ่งงานนั้นจะเป็นงานเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

Kumpikaite และ Duoba (2013: 829) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เฉพาะเจาะจง

Mesarosova และ Mesaros (2012: 4274) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ข้างใต้บุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นงานเฉพาะเจาะจง ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้

จากความหมายของสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่สั่งสมมา และทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

2. ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกทิศทางและคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2552: 28) ดังนี้

2.1 เป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2.2 เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใดซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

2.3 นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

2.4 เป็นเครื่องมือช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงานแล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวใดบ้างในการวัด

2.5 เป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่นเป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

2.6 เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.7 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร

2.8 เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

2.9 เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

3. ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภท (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2559: เว็บไซต์) ดังนี้

3.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง ทักษะ และคุณลักษณะที่ทุก คนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 3.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3.1.2 บริการที่ดี
- 3.1.3 ความร่วมแรงร่วมใจ
- 3.1.4 จริยธรรม
- 3.1.5 การส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ

3.2 สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากร จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ วางไว้สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ประกอบด้วย

- 3.2.1 การคิดวิเคราะห์
- 3.2.2 การมองภาพองค์กรรวม
- 3.2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล
- 3.2.4 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 3.2.5 ความเข้าใจผู้อื่น
- 3.2.6 การดำเนินการเชิงรุก
- 3.2.7 ความถูกต้องของงาน
- 3.2.8 ความมั่นใจของตนเอง
- 3.2.9 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 3.2.10 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 3.2.11 สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 3.2.12 การประสานงาน
- 3.2.13 การวางแผน
- 3.2.14 การติดตามงาน
- 3.2.15 การเจรจาต่อรอง
- 3.2.16 การแก้ปัญหา
- 3.2.17 การให้คำปรึกษา
- 3.2.18 การบริหารงานวิจัย

3.2.19 การบริหารโครงการ

3.2.20 การบริหารงบประมาณ

3.2.21 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

3.2.22 ความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2.23 ความสามารถในการจัดทำเอกสาร

3.3 สมรรถนะด้านการบริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร ประกอบด้วย

3.3.1 วิสัยทัศน์

3.3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

3.3.3.การให้อำนาจผู้อื่น

3.3.4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน

3.3.5 การพัฒนาศักยภาพคน

3.4 ความรู้ตามสายงาน หมายถึง ความรู้เฉพาะสายงานที่ จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ ซึ่งความรู้ตามสายงาน ประกอบด้วย

3.4.1 ความรู้ด้านงานทรัพยากรบุคคล

3.4.2 การบริหารด้านงานสารสนเทศ

3.4.3 ความรู้ด้านงานบัญชี

3.4.4 ความรู้ในด้านงานคลังพัสดุและจัดซื้อ

นอกจากประเภทของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สมรรถนะยังสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553: 15) ดังนี้

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ ซึ่งสมรรถนะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือ ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้นสมรรถนะในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก จึงถึงขั้นมีกลุ่มนักวิชาการบางส่วนลงความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึง ค่านิยม และทัศนคติ/แรงจูงใจ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เพิ่มขึ้นในบุคคลมากกว่า

สมรรถนะกลุ่มแรก โดยได้อธิบายถึงความแตกต่างของความรู้ทักษะ และทัศนคติ/แรงจูงใจ กับสมรรถนะในเชิงเปรียบเทียบ ดังนี้

2.1) สมรรถนะกับความรู้ : สมรรถนะ จะหมายถึง เฉพาะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานที่ดีเลิศเท่านั้น ความรู้อย่างเดียวจึงไม่ถือว่าเป็น สมรรถนะเว้นแต่ความรู้ในเรื่องนั้นๆ จะสามารถนำมาประยุกต์ หรือนำมาใช้กับพฤติกรรมซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในงาน จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะตัวอย่างเช่น ความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดถือว่าเป็นความรู้แต่ความสามารถในการนำความรู้และความเข้าใจในความไม่แน่นอนของราคาในตลาดมาพัฒนารูปแบบการกำหนดราคาได้นั้น จึงจะถือเป็นสมรรถนะ

2.2) สมรรถนะกับทักษะ : สมรรถนะยังเกี่ยวข้องกับทักษะแต่จะหมายถึงเฉพาะในการใช้ทักษะ ที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ อย่างชัดเจน ดังนั้นทักษะเพียงอย่างเดียวจึงไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะตัวอย่างเช่น ความสามารถในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ ถือเป็นทักษะแต่ความสามารถในการวางตำแหน่งผลิตภัณฑ์ใหม่ในตลาดให้แตกต่างจากคู่แข่งถือเป็นสมรรถนะ

2.3) สมรรถนะกับทัศนคติ : สมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติแต่เป็นแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป้าหมายของตน ตัวอย่างเช่น ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดีแต่ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนดถือเป็นสมรรถนะ

4. ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ

ตามคู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลักได้กล่าวถึงผลการวิจัยว่าการฝึกปฏิบัติงานจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด เนื่องจากในการมอบหมายงานจะทำให้ผู้รับการพัฒนาใช้ความถนัดในการเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนสมมุติฐานว่าผู้มอบหมายงานสามารถสอนงานหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555: 2) ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

4.1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาคงต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้นๆ ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องให้ความเข้าใจ ถึงความหมาย คำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

4.2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาศามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใดเนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติ/แสดงซ้ำ ก็จะเป็นไปได้ยาก

4.3 ผู้รับการพัฒนาคือต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่าตนมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด เนื่องจากทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาคือจะไม่มีการพัฒนา หากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน ซึ่งแรงขับเคลื่อนภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่

4.4 ผู้รับการพัฒนาคือต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้นๆ จนเป็นนิสัยเนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยต้องมีการประเมินและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

4.5 ผู้รับการพัฒนาคือจะต้องมีการรับฟังความเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้เป็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.6 ผู้มอบหมายงานสามารถสอนวิธีการปฏิบัติงานโดยผู้มอบหมายงานจะเกิดประโยชน์ คือ ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงาน และทำให้มีความรู้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5. ความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ

ในการพัฒนาสมรรถนะจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตามทิศทางหรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้เป็นมาตรฐานเพื่อให้ผลการพัฒนาสมรรถนะมีความสำเร็จ จึงต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555: 5) ดังนี้

5.1 ผู้รับการพัฒนาคือ เป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จการพัฒนาศักยภาพของตัวตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตน ควรมีการพัฒนาตนเองดังนี้

5.1.1 มีความเป็นเจ้าของในการวางแผนการพัฒนาตนเอง ทুমเทและปฏิบัติตามแผนพัฒนา

5.1.2 มองหาโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตลอดเวลา รวมทั้งเปิดใจรับคำติชมจากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

5.1.3 ริเริ่มปรึกษา และพูดคุยอย่างเป็นทางการ/ ไม่เป็นทางการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาตนเอง

5.1.4 ขอความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาของตนเอง

5.2 ผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า แล้วทำแผนงานในด้านต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ มีหน้าที่ควบคุมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1 เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

5.2.2 สนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น ให้ออกโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5.2.3 ให้คำติชม และการสอนงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร

5.2.4 ให้แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.3 ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังนี้

5.3.1 ให้กรอบแนวคิด แนวทางและเครื่องมือด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร

5.3.2 ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการวางแผนพัฒนา

5.3.3 ให้คำแนะนำและความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุผลลัพธ์และเป้าหมายในการพัฒนาที่ตั้งไว้

5.3.4 กำกับและติดตามแผนการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

5.4 ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้ที่อยู่ในระดับสูงสุดของสายบังคับบัญชา ทำหน้าที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบองค์กรทั้งหมดและเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายสำคัญๆ ให้กับองค์กร ดังนี้

5.4.1 สนับสนุนทรัพยากรที่มีประโยชน์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง

5.4.2 กำหนดนโยบายและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร

5.4.3 พยายามลดอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชาและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้มีความรู้

6. ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะ

ในการบริหารจัดการภายในองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรที่สูงขึ้น โดยต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนสารสนเทศ และด้านทุนองค์กร เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555: 2) ดังนี้

6.1 เปิดโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก โดยมีการ เชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบสมรรถนะมาเป็น วิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงานของโครงการแก่ ผู้บริหารระดับต้น – สูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ และปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

- 6.1.1 เข้าใจสมรรถนะรายการนั้นๆ
- 6.1.2 ระบุได้ว่าเป็นสมรรถนะใดเมื่อเห็น
- 6.1.3 ประเมินตนเองได้ว่าตนมีสมรรถนะนั้นในระดับใด
- 6.1.4 ฝึกฝนสมรรถนะนั้นๆ จนเป็นนิสัย
- 6.1.5 รับฟังความคิดเห็นข้อติชมของผู้อื่นเพื่อการพัฒนาต่อเนื่อง
- 6.1.6 การสอนงานคนอื่น

6.2 รวบรวมข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะ

6.3 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลโดย ให้ผู้รับการพัฒนาสมรรถนะมีโอกาสตัดสินใจหรือ วางแผนด้วยตนเองว่าจะพัฒนาสมรรถนะหลักใดก่อนเป็นอันดับแรก โดยอาจมีกระบวนการสนับสนุน การดำเนินการด้วยการตั้งคำถามกับผู้รับการพัฒนาว่าสมรรถนะหลักตัวใดที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมาย ในการทำงานปัจจุบันให้ดีที่สุด

6.4 ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะ

- 6.4.1 ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ
- 6.4.2 พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ด้วยเทคนิคหรือกิจกรรมเพื่อการพัฒนา

อื่นๆ

6.5 ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถ ที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์การคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน

7. ประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะ

การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีประโยชน์ต่อ บุคลากร ผู้บริหาร หน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูง และฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2559: เว็บไซต์)

7.1 ประโยชน์สำหรับบุคลากร

7.1.1 ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเอง (ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนาสมรรถนะในเรื่องใดบ้าง

7.1.1.1 ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร

7.1.1.2 ช่วยให้พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ของตนเอง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่าง ชัดเจน

7.2 ประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับหน่วยงาน

7.2.1 ช่วยให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมีเพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย

7.2.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนากุศลกรในหน่วยงานของตน เป็นรายบุคคล

7.2.3 ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงาน ให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

7.3 ประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง

7.3.1 สามารถเชื่อมโยงหรือแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือ ยุทธศาสตร์ของ องค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างชัดเจน

7.3.2 ใช้สมรรถนะเป็นตัวหลักดันให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือ ยุทธศาสตร์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

7.3.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพของ บุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว

7.3.4 สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและ ชัดเจน

7.4 ประโยชน์สำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

7.4.1 เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตาม กลุ่มงาน/สายวิชาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งงาน

7.4.2 สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรและหน่วย

7.4.3 นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร อาทิเช่นการสรรหาและ คัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น ควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในวิชาชีพบัญชีที่ตนเองปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

8. หลักในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี (Accounting Professional Competency Improvement) หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนาเติบโตของขีดความสามารถที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ปรากฏผลสำเร็จเพื่อเพิ่มสมรรถนะในด้านวิชาชีพสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ที่เกี่ยวข้องกับงานและความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ประกอบด้วย (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559: เว็บไซต์)

8.1 ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (Legal Knowledge) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบฯ ตลอดจนมาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนมาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ โดยสามารถระบุได้ว่า กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และมาตรฐานเรื่องใดบ้างที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง และต้องสามารถอธิบายสาระสำคัญขั้นพื้นฐานหรือหลักของกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้ ระบุถึงรายละเอียด และประเด็นที่สำคัญในกฎระเบียบฯ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน นำหลักกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานในเรื่องที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎระเบียบฯ นั้นๆ และให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพสูงขึ้น

8.2 ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (Financial Management) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และหลักปฏิบัติในการรับ-จ่ายเงิน และความสามารถในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎระเบียบฯ

ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง รัดกุม และสามารถควบคุมได้ สามารถวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้น นักวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และหลักปฏิบัติในการรับ-จ่ายเงิน และความสามารถในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายระเบียบข้อบังคับ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารจัดการด้านการเงินเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง รัดกุม และสามารถควบคุมได้ ตลอดจนสามารถนำเงินขององค์กรไปลงทุนเพื่อหาผลประโยชน์เพิ่ม โดยนักวิชาชีพบัญชีต้องตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนที่กำหนดไว้ สามารถตอบข้อซักถามถึงแนวทางและหลักปฏิบัติในการรับ-จ่ายเงินภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง มีการปรับปรุงขั้นตอน วิธีการทำงานการรับ-จ่ายเงินภายในองค์กรให้มีความรวดเร็ว รัดกุม และสามารถควบคุมได้ สามารถวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาคาดการณ์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบริหารจัดการด้านการเงินโดยมีการควบคุมการรับ การจ่าย และการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้

8.3 ด้านการควบคุมคุณภาพ (Quality Controlling) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงาน มีความละเอียด รอบคอบ สามารถสังเกตถึงความผิดปกติในการปฏิบัติงานเพื่อวางแผนป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น มีการควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพตามแผนการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีจะต้องมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงานโดยมีการตรวจสอบด้วยความละเอียด รอบคอบ แม่นยำ สามารถสังเกตความผิดปกติในการปฏิบัติงานได้เพื่อวางแผนป้องกันหรือลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น มีการให้คำแนะนำ ยึดหยุ่น และผ่อนปรนในการให้บริการ โดยรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ต้องสามารถอธิบายถึงขั้นตอนและวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและผลงานที่ปฏิบัติได้ มีความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงาน และสามารถสังเกตความผิดปกติของงานที่เกี่ยวข้อง ค้นหาข้อผิดพลาดของงานที่อาจเกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีการวางแผนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดเบื้องต้นในการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ ยึดหยุ่นและผ่อนปรนกับผู้รับบริการในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นเกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้รักษาระดับคุณภาพและความถูกต้องของงานได้

8.4 ด้านความรู้ทางการเงิน (Accounting Knowledge) หมายถึง นักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความเข้าใจและปฏิบัติงานตามกระบวนการปฏิบัติงานในด้านบัญชี สามารถปิดบัญชี และจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปและมาตรฐานของกรมบัญชีกลาง สามารถวิเคราะห์งบการเงิน และมีการสอบทานผลการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชี จะต้องมีความสามารถในการอธิบายถึงกระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนการทำงานในด้านบัญชี รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มีความ

เข้าใจและความสามารถในการจัดทางการเงินได้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และมาตรฐานของกรมบัญชีกลาง โดยแสดงความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี สามารถบันทึกบัญชี ขึ้นต้นได้ อธิบายถึงกระบวนการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานเกี่ยวกับด้านบัญชี สามารถปิดบัญชี จัดทางการเงิน และสรุปรายงานงบการเงินได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และมาตรฐานของกรมบัญชีกลาง แก้ไขข้อผิดพลาดที่พบในการจัดทำบัญชีและงบการเงินได้ สามารถ ตรวจสอบความถูกต้องของการจัดทางการเงินได้ และสามารถตอบข้อซักถามหรือประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบัญชีได้

จากการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชีเป็นกิจกรรม หรือกระบวนการที่ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนา เติบโตของขีดความสามารถ ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ปรากฏผลสำเร็จเพื่อเพิ่มสมรรถนะใน ด้านวิชาชีพสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ ของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ที่เกี่ยวข้องกับงานและความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน สายงาน วิชาการเงินและ บัญชี ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและการบัญชี ของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2559: เว็บไซต์) มาใช้ ในการศึกษา ประกอบด้วย ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (Legal Knowledge) ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงิน (Financial Management) ด้านการควบคุมคุณภาพ (Quality Controlling) และ ด้านความรู้ทางการบัญชี (Accounting Knowledge)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

นิลกุล คงไมตรี (2557: 34-35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่บรรลุได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรภายในระยะเวลาที่ กำหนด ผลงานที่ได้มีความถูกต้อง และมีคุณภาพ จะมีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงาน และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่าง คุ่มค่าทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจได้

สุภาภรณ์ ประทุมชั้น (2557: 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่าง ถูกต้องรวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือ

เครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

กขพร นามสีฐาน (2557: 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเวลาที่กำหนดโดยผลงานที่ได้ต้องมี คุณภาพและความถูกต้อง การคิดหาวิธีหรือนำเทคนิคการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงควมมีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของแต่ละบุคคล โดยที่ใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่าย

กัญณัฐ์ คงเกษม (2556: 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนดโดยผลงานที่ได้ต้องมี คุณภาพและความถูกต้อง ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อันสู่ญเปล่าการใช้ทรัพยากร และอัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

สมใจ ลักษณะ (2552: 278) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมการงานอย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลาใช้กำลังและทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด

Gimzauskiene และ Klovienė (2010: 180-186) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระบบการทำงาน บรรลุ เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ไปสู่กระบวนการตัดสินใจในองค์กร

David (2007: 7-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปลี่ยนทรัพยากรไปเป็นผลผลิต (outputs) มากที่สุด การทำงานให้มีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด มีของเสียน้อยที่สุด เสียเวลาน้อยที่สุด ผลผลิตมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด และการใช้ทรัพยากร โดยประสบความสำเร็จด้านการผลิตสินค้าหรือบริการ

Gibson และคณะ (2006: 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยการวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน อัตราการได้ผลตอบแทน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากรและ อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

จากความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการนำองค์การที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน โดยผู้บริหารระดับสูงต้องปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนการมอบอำนาจให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์การและความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งสำหรับการดำรงอยู่และการเจริญเติบโตขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพึงพอใจเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์การ จึงเป็นที่ทราบกันดีว่าคุณภาพเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานเป็นพลังต่อเนื่องที่จะปฏิบัติงานให้ได้ระดับความเป็นเลิศ ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กขพร นามสีฐาน, 2557: 25)

3. คุณลักษณะของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ 2 ส่วนหลักคือ ผู้ที่ทำงานกับโครงสร้างการทำงาน สำหรับในเรื่องของคนทำงานจะต้องมีแนวคิดการปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้ (สมพิศ สุขแสน, 2559: เว็บไซต์)

- 3.1. มีความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ควรทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้นผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว
- 3.2. มีความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย มีความแม่นยำในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่างๆ ไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
- 3.3. มีความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดีรู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพควรแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง องค์กรผู้อื่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น และสามารถนำความรู้ที่นำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น
- 3.4. มีประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้ หรือรู้รอบด้าน จากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติบ่อยๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กรจะต้องรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

3.5 มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้นคนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือ เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ใช่คนที่ชอบทำงานตามคำสั่ง และจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์ผู้ที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพควรมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาการทำงานที่ดีและควรมีเทคนิคในการทำงาน ร่วมด้วยงานจึงจะมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.5.1 ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้งต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติได้จริงทั้งเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทาง ผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

3.5.2 การบริหารเวลาให้เป็นจะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต เพิ่มความสุขและความสำเร็จให้แก่ตนเองและการทำงาน โดยเฉพาะภาคธุรกิจเรื่องเวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก

3.5.3 การเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้ตนเอง ปัจจุบันมีคนจำนวนไม่น้อยที่ขาดความเชื่อมั่นในตนเองหรือขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าแสดงออกในทางที่ถูกที่ควร ถูกความสามารถของตนเอง คิดว่ามีปมด้อย ไม่เก่งเหมือนคนอื่น และคิดว่าหมดหวังที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

3.5.4 มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมหรือสร้างการปฏิบัติงานเป็นทีมให้เข้มแข็งเพราะทีมงานเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกัน มีความรักในทีมงานร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังจริงใจ ขจัดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในทีมงาน แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยุติธรรม มีการติดต่อประสานงานที่ดีระหว่างกัน และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

3.5.5 ต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน คือต้องมีความพอใจและรักใคร่ในงานที่ทำอย่างจริงจังมีความเพียรพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีใจจดจ่อต่องานที่ทำ มีสมาธิไม่วกแวกการทำงานผิดพลาดน้อย และมีการทบทวนตรวจสอบงานที่ทำอยู่เสมอ หากเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายหรือผิดพลาดต้องปรับปรุงแก้ไข นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคนจะต้องไม่ปฏิบัติหรือประพฤตินิสัยที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร หรือเกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

3.6 ฝึกเป็นคนที่ชอบกระทำหรือลงมือปฏิบัติมากกว่าพูด

3.7 กระตุ้นเตือนตัวเองหรือสร้างแรงจูงใจภายในให้ทำงานตลอดเวลา โดยไม่ต้องให้ใครบังคับ มีศรัทธาในงานและองค์กรที่ทำงานอยู่

3.8 ปรับทัศนคติและค่านิยมที่ไม่เหมาะสมเสียใหม่ เช่น การทำงานเป็นเล่น การประจบสอพลอ การมีระบบพรรคพวก การเกรงใจอย่างไรเหตุผล ตลอดจนนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆ

3.9 สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ให้อภัยกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยปกติคนส่วนใหญ่เต็มใจและยินดีที่จะผูกมิตรไมตรีแก่กันความสัมพันธ์ในองค์กรจะเป็นเสมือนโซ่ของคล้องใจซึ่งกันและกัน และจะช่วยผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่มุ่งหมายไว้

4. แนวทางที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีแนวทางที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้ง่าย โดยอาศัยแนวทางดังต่อไปนี้ (พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์, 2559: เว็บไซต์)

4.1 เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ในการปฏิบัติงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ และชวนช่วยแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ปฏิบัติตนให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การที่เราปฏิบัติตนเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าอีกด้วย การช่วยเหลือคนอื่นอยู่เสมอ จะทำให้ได้รับความช่วยเหลือตอบแทน ดังนั้นเมื่อติดขัดปัญหาอะไรก็ตาม ก็จะช่วยกันไปได้อย่างไม่ยากเย็น

4.2 รักษามารยาทในการปฏิบัติงาน โดยยึดถือระเบียบ และเคารพกฎกติกา จะทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ไร้อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

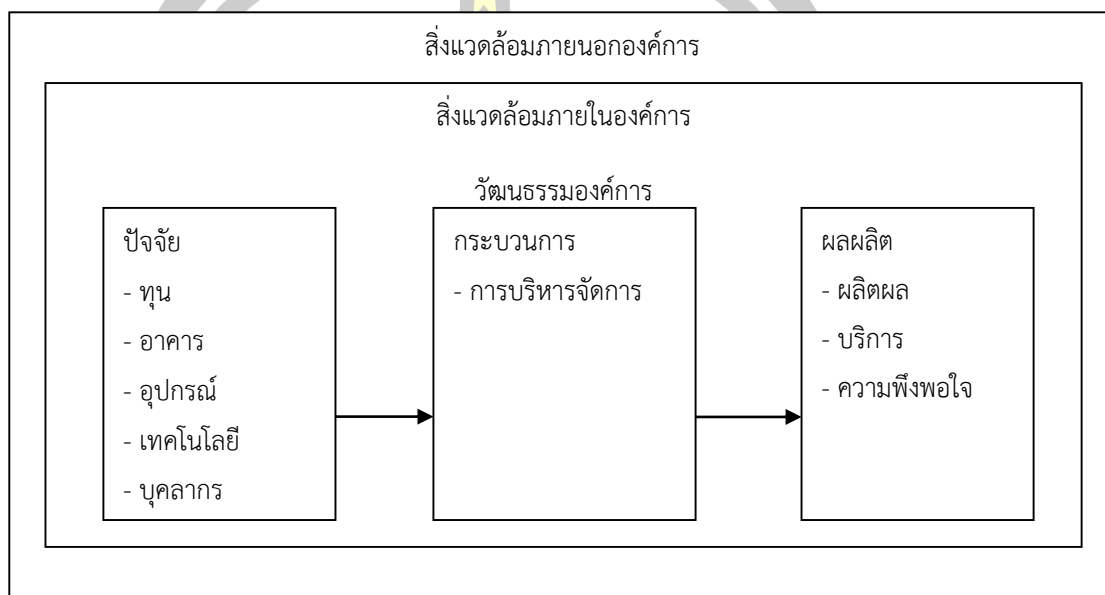
4.3 สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสุขมากขึ้น อีกทั้ง ปฏิเสธไม่ได้ว่ารอยยิ้มเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตร เมื่อมีความสุข ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเกิดขึ้นอย่างไม่ยากเย็น

4.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การปฏิบัติงานมีความสุขมากขึ้น เพื่อนร่วมงานจะยอมช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ การดำเนินงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่หลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้วิธีไหน แต่สิ่งหนึ่งที่ต้องคิดไว้เสมอ คือ การปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีความสุขควบคู่กันไป เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5. องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ (สมใจ ลักษณะ, 2552: 11) ดังแสดงภาพประกอบที่ 2



ที่มา : สมใจ ลักษณะ (2552: 11)

ภาพประกอบ 2 การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

5.1 สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น การบริการขายตรง การบริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิต การบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

5.2 สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

5.3 ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่สิ่งสำคัญคือ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

5.4 กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรก็นำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ครบถ้วน

6. ประโยชน์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่งที่มีคุณค่ากับตัวพนักงานและองค์กร อีกทั้งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ หากมีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

6.1 ประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้มีการจัดองค์การที่เหมาะสมบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีการเจริญก้าวหน้า ทำงานไม่ซ้ำซ้อน ไม่มีแผนงานมากเกินไป เพื่อจะได้ลดต้นทุน และองค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้

6.2 ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ทำให้บริหารงานง่าย สะดวก รู้ว่าใครรับผิดชอบอะไร มีหน้าที่ทำอะไร แก้ไขปัญหางานซ้ำซ้อนได้ ทำให้งานไม่ค้าง ณ จุดใดจุดหนึ่ง

6.3 ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน รู้หน้าที่ของตนเองว่าจะทำอะไร มีการแบ่งงานที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันกันทำงานไม่ถูกเอาเปรียบและพนักงานก็เข้าใจความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลฝ่ายอื่นและสามารถประสานงานกันได้

7. หลักประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

7.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) หมายถึง การมีผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ สามารถจัดทำงานการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี ให้มีความถูกต้อง โดยที่จะต้องมีการนำเสนอข้อมูลในการรายงานทางการเงิน และจัดทำงานการเงินได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และนำไปใช้ในการตัดสินใจ ผลการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีถูกต้องเรียบร้อย และไม่มีผิดพลาด ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การปฏิบัติงานทั้งด้วยวาจาและด้วยลายลักษณ์อักษร ต้องมีความรอบรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีผลงานที่ได้จึงจะมีคุณภาพ

7.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเร็วกว่าเวลาที่กำหนด และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีต้องมีการปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณงานที่มีความเหมาะสม เป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพ หรือเป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และความสามารถเฉพาะด้าน และต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบ มีจำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้ตามปริมาณที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมาย และจำนวนผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นไปตามที่คาดหวัง และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

7.3 ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จได้ทันเวลา และนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีจะต้องมี

ความสามารถในการปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ในการปฏิบัติงาน การจัดทำรายงานที่มีครบถ้วน สมบูรณ์ ทันต่อเวลา และมีความสามารถในการนำเสนอ และจัดส่งเงินงบการเงินได้เร็วกว่าเวลาที่กำหนด จึงต้องมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ทันเวลา และนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ

7.4 ด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) หมายถึง ผลงานที่สำเร็จเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานไม่มีข้อผิดพลาดบกพร่อง บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร ดังนั้นนักวิชาชีพบัญชีจะต้องมีรูปแบบในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน ตรงตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป มีการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ตามมาตรฐานงาน ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดบกพร่อง ได้ผลตามเป้าหมาย ทันเวลา ไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร และการปฏิบัติงานต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เชื่อถือได้ การนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ รวดเร็วเพียงพอและถาวร การบันทึกต่างๆ ควรจะครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์ให้เกิดเป็นประโยชน์ และการนำเสนอข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้คือการนำเสนอข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ รวมทั้งไม่มีความลำเอียงในการนำเสนอข้อมูลที่ทำให้ไม่ตรงกับความเป็นจริงที่เป็นอยู่

จากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรภายในระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ จะมีวิธีการปฏิบัติงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงาน และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2550: 52) ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน (Quality of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) ด้านงานสำเร็จทันเวลา (Timeliness) และด้านผลงานได้มาตรฐาน (Standard Work) มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สุจิตตรา ประครองสี (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่าผู้ทำบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้ทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการยอมรับนับถือ ผู้ทำบัญชีที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะทาง การบัญชีสมัยใหม่โดยรวมแตกต่างกัน และผู้ทำบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในวิชาชีพ ด้านความภาคภูมิใจ และด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่

1) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวม และด้านการยอมรับนับถือ 2) สมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่ ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวม ด้านความสุขในการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจ

สุภาภรณ์ ประทุมชั้น (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า 1) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย 2) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลักด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และ 3) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย

อาริษา โคตรเครื่อง (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่านักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจในองค์กร ด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านความถูกต้องของงาน ด้านการมองภาพองค์กรรวมตามลำดับ และมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความตรงต่อเวลา รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สมรรถนะประจำสายงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานด้านความถูกต้องของงาน ด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านการความเข้าใจในองค์กร และด้านการคิดวิเคราะห์

ธนาทิพย์ วัฒนสุชาติ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการสอบบัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่า 1) สมรรถนะทางการสอบบัญชี ด้านเทคนิคการสอบบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ด้านความถูกต้อง ด้านความชัดเจน ด้านความสร้างสรรค์ และด้านความสมบูรณ์ 2) สมรรถนะทางการสอบบัญชี ด้านการเข้าใจสภาพของเหตุการณ์ในกิจกรรมการสอบบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ด้านความทันกาล 3) สมรรถนะทางการสอบบัญชี ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ด้านความชัดเจน ด้านความกะทัดรัด ด้านความสร้างสรรค์ ด้านความสมบูรณ์ และด้านความทันกาล และ 4) สมรรถนะทางการสอบบัญชี ด้านการปรับตัว มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ด้านความถูกต้อง และด้านความสร้างสรรค์

ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า 1) สมรรถนะหลักทางการบัญชีด้านความรู้ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน 2) สมรรถนะหลักทางการบัญชีด้านทักษะ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน 3) สมรรถนะหลักทางการบัญชีด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และ ด้านวิธีการปฏิบัติ 4) สมรรถนะหลักทางการบัญชีด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผล

การปฏิบัติงานโดยรวม ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และ ด้านวิธีการปฏิบัติ และ5) สมรรถนะหลัก
ทางการบัญชีด้านแรงจูงใจ/เจตคติ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน
โดยรวม ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านวิธีการปฏิบัติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hidayah และคณะ (2017: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์และบทบาทของวัฒนธรรมในการบัญชีคงค้างประสิทธิภาพการดำเนินงานและ
ผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลทางบัญชี พบว่าการตรวจสอบความรับผิดชอบและการจัดการ
ด้านการเงินของรัฐ ในพระราชบัญญัตินี้มีกำหนดว่าในปี 2015 รัฐบาลกลางและรัฐบาลในระดับ
ภูมิภาคควรใช้การบัญชีตามเกณฑ์คงค้างทั้งหมดในการนำเสนอการเงิน เกณฑ์การคงค้างของบัญชี
ใช้ในการวัดมูลค่าสินทรัพย์หนี้สินและทุนซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการจัดการทางการเงินสมัยใหม่ใน
ระดับสากลตามหลักการบริหารงานสาธารณะแบบใหม่ (NPM) ที่ส่งเสริมความโปร่งใสและความ
รับผิดชอบในการจัดการทางการเงิน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะ
การจัดการบริหารทรัพยากรบุคคลและบทบาทของวัฒนธรรมในการบัญชีคงค้างประสิทธิภาพ
การดำเนินงานและผลกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลทางบัญชี งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยประยุกต์ที่มุ่ง
พิจารณาเป้าหมายและการวิจัยเชิงพรรณนาโดยพิจารณาจากวิธีการรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามที่มี
โครงสร้างใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบัญชีคงค้างในขณะที่บทบาทของวัฒนธรรมไม่มีผลต่อ
คุณภาพข้อมูลทางบัญชี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของข้อมูลการบัญชีเพิ่มขึ้นเนื่องจากการ
เปลี่ยนแปลงฐานเงินสดเป็นเกณฑ์คงค้าง ระบบบัญชีเงินคงคลังสามารถประเมินประสิทธิภาพและผล
การดำเนินงานขององค์กรได้ดีขึ้นและผู้บริหารอาจเสียละกิจกรรมขององค์กรในทางที่ดีขึ้น
นอกจากนี้ระบบบัญชีคงค้างสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในระยะยาวขององค์กรและฐานะการเงิน
โดยรวมในทางที่ดีขึ้น การใช้ระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างในภาครัฐทำให้ความรับผิดชอบของรัฐบาล
เพิ่มขึ้นต่อสาธารณชน

Wesselink และคณะ (2015: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหาร
ในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน พบว่าความสามารถในการจัดการ เป็นสิ่ง
สำคัญสำหรับการออกแบบแนวทางที่เหมาะสมก่อให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน บนพื้นฐาน
ของความรับผิดชอบต่อสังคม 7 สมรรถนะที่สังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยนี้มี
การวิเคราะห์เชิงประจักษ์ เป็นสมรรถนะที่ต้องการของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
ความรับผิดชอบต่อสังคมในบริบทที่เฉพาะ และระบุขั้นตอนของกระบวนการดำเนินการ ข้อมูลที่ได้รับ
จากแหล่งข้อมูล คือ การสัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายกิจกรรมเพื่อสังคมที่มีตำแหน่ง และที่คล้ายคลึงกัน

มากใน 4 กลุ่มบริษัทข้ามชาติขนาดใหญ่ และการวิเคราะห์ ผู้จัดการได้ดำเนินงานหลักในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ปฐมนิเทศ 2) ลงพื้นที่ 3) การดำเนินการ และ 4) ประเมินผล ภายในบริบทของการวิเคราะห์สมรรถนะ : เป็นการคิดเชิงระบบ ได้ถูกยอมรับ และสมรรถนะด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการกระทำ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีการยอมรับในด้านความหลากหลาย และเกี่ยวข้องมากที่สุด การศึกษานี้มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยอาศัยการทดสอบเชิงประจักษ์ในสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานซึ่งเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

Akkermans และคณะ (2013: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทสมรรถนะอาชีพในงานรูปแบบความต้องการทรัพยากร พบว่าสมรรถนะอาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับทรัพยากร ในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่จะไม่ตอบสนองต่อความต้องการของงานและความอ่อนล้าทางอารมณ์ นอกจากนี้ สมรรถนะอาชีพมีผลกระทบบางส่วนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะอาชีพและการมีส่วนร่วมในการทำงาน การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะอาชีพอาจทำหน้าที่ในลักษณะที่คล้ายกัน เป็นทรัพยากรส่วนบุคคลในการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมการทำงาน ผลของการศึกษานี้เน้นความสำคัญของการรวมงานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบงาน และการพัฒนาอาชีพ และชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะอาชีพอาจมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน ที่ปรึกษาอาชีพและทรัพยากรบุคคลอาจได้รับประโยชน์จากข้อมูลเชิงลึกนี้ โดยพร้อมกับเพิ่มทรัพยากร ในการทำงานและความสามารถอาชีพ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน



De Vos และคณะ (2011: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะและความสำเร็จในอาชีพ : บทบาทของการจ้างงาน พบว่าการศึกษาปัจจุบันมีเป้าหมายที่จะไกลเกลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะ การจ้างงาน และความสำเร็จในอาชีพ โดยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการริเริ่มการพัฒนาสมรรถนะ การสนับสนุน การรับรู้ สำหรับการพัฒนาสมรรถนะ การรับรู้การจ้างงานตนเอง และ มีการระบุตัวชี้วัดของความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยสองตัวชี้วัด (ความพึงพอใจของอาชีพ และการรับรู้ในตลาด) การสำรวจได้ดำเนินการในกลุ่มตัวอย่างจากพนักงาน จำนวน 561 คน ขององค์กรขนาดใหญ่ที่ให้บริการทางการเงิน ผลสนับสนุนความคิดที่ว่าการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการริเริ่มการพัฒนาสมรรถนะ ตลอดจนการสนับสนุนการรับรู้สำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้ของพนักงานของการจ้างงาน นอกจากนี้ยังมีการรับรู้การจ้างงานตนเอง ซึ่งดูเหมือนจะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในอาชีพและการรับรู้ในตลาด ผลการไกลเกลี่ยพบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาขีดความสามารถ และความพึงพอใจในอาชีพ และการรับรู้ในตลาด ในขณะที่ผลการไกลเกลี่ยบางส่วนถูกพบ ในการสนับสนุนการรับรู้ กรณีสำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นตัวแปรทำนายผลกระทบ ของการค้นพบของงานวิจัยนี้ สำหรับการทำความเข้าใจกระบวนการที่บุคคลและองค์กรจะมีผล ต่อความสำเร็จในอาชีพส่วนตัวที่จะกล่าวถึงต่อไป

Boritz และคณะ (2010: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะพื้นฐานและการประเมินผลสำหรับวิชาชีพบัญชี พบว่าในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาสมาคมวิชาชีพบัญชีหลายสมาคมได้ให้ความสนใจในการกำหนดความต้องการมืออาชีพตามสมรรถนะพื้นฐานและวิธีการประเมินสำหรับการรับรองผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี วิธีการที่อิงกับสมรรถนะจะพิจารณาถึงความคาดหวังในแง่ของผลลัพธ์หรือสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้มากกว่าในแง่ของความรู้หรือความสามารถของแต่ละบุคคล ความคิดนี้มีความน่าสนใจอย่างเห็นได้ชัดสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพและผู้บริหารหลายรายในหลักสูตรระดับมืออาชีพ อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพบัญชีและนักวิชาการด้านบัญชี ซึ่งมีข้อ จำกัด ในการอภิปรายเกี่ยวกับคุณค่าของแนวทางเหล่านี้และความแข็งแกร่งและจุดอ่อนของโมเดลสมรรถนะที่แตกต่างกันที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจศาลต่างๆ มีอยู่อย่าง จำกัด ในบทความนี้จะทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการตามสมรรถนะ ระบุข้อดีหลายประการที่เป็นไปได้ในทางทฤษฎี อย่างไรก็ตามก็ยังพบคำจำกัดความและปรัชญาทางเลือกอื่น ๆ ที่อ้างอิงถึงวิธีการใช้สมรรถนะและความหลากหลายของวิสัยทัศน์ว่าควรกำหนดและประเมินความสามารถอย่างไร มีหลักฐานจำกัดที่สนับสนุนแนวทางที่อิงกับสมรรถนะจำนวนมากและได้ระบุคำถามการวิจัย 14 ข้อที่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายสามารถจัดการกับประเด็นด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการประเมินตามสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำนวน 125 คน (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2559: เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
นครราชสีมา	45	40
สุรินทร์	23	13
ขอนแก่น	35	33
สกลนคร	22	19
รวม	125	105

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างตามวัตถุประสงค์และใช้กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ ที่ตั้งของหน่วยงาน จำนวนบุคลากรในวิทยาเขต งบประมาณต่อปี และระดับการศึกษาที่เปิดสอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความรู้ด้านกฎหมาย จำนวน 4 ข้อ ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน จำนวน 4 ข้อ ด้านการควบคุมคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ และด้านความรู้ทางการบัญชี จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านงานสำเร็จทันเวลา จำนวน 4 ข้อ และด้านผลงานได้มาตรฐาน จำนวน 4 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมติฐานในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 อาจารย์ ดร.อัครเดช ฉวีรักษ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้ (Try-out) กับนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการพัฒนาศมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.491 – 0.843 (ตาราง 52 ภาคผนวก ข) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.623 – 0.845 (ตาราง 52 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาศมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.967 – 0.969 (ตาราง 52 ภาคผนวก ข) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.967 – 0.968 (ตาราง 52 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

7. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์
2. ขอนหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน แต่ละวิทยาเขต จำนวน 125 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามในวันที่ 15 พฤษภาคม 2560 จำนวน 125 ฉบับ ตามที่อยู่ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน แต่ละวิทยาเขต โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนด 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 65 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอีกครั้ง จำนวน 60 คน และรอรับแบบสอบถามตอบกลับ เมื่อถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2560 ได้รับแบบสอบถามกลับมาอีก จำนวน 40 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 105 ฉบับ รวมระยะเวลาการจัดเก็บข้อมูล 46 วัน
5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้ง 105 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง (ดังตาราง 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และ คณะ (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 ถือว่ายอมรับได้
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้วิธีประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3 และ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย ได้กำหนดการให้คะแนน คำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 102-103)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

จากนั้น หาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถามโดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 102-103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.51 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 และ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ บัญชี และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชี หรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Samples t-test) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ บัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ (Percentages)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.1 t-test

4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)

4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ
บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t- distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F- distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง

a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
TAC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม
ACL	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย
ACF	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน
ACC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ
ACA	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี
TJP	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
JPQ	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน
JPW	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน
JPT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านงานสำเร็จทันเวลา
JPS	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลงานได้มาตรฐาน

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

อีสาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ของนักวิชาการ

การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

พหุจน์ ปณ จิต ชีเว

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	2	1.90
1.2 หญิง	103	98.10
รวม	105	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	21	20.00
2.2 30 – 35 ปี	25	23.81
2.3 36 – 40 ปี	35	33.33
2.4 มากกว่า 40 ปี	24	22.86
รวม	105	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	43	40.95
3.2 สมรส	54	51.43
3.3 หย่าร้าง/หม้าย	8	7.62
รวม	105	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
4.2 ปริญญาตรี	98	93.33
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	7	6.67
รวม	105	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	34	32.38
5.2 5 – 10 ปี	44	41.90
5.3 11 – 15 ปี	20	19.05
5.4 มากกว่า 15 ปี	7	6.67
รวม	105	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน		
6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	25	23.81
6.2 15,000 - 20,000 บาท	32	30.48
6.3 20,001 - 25,000 บาท	30	28.57
6.4 มากกว่า 25,000 บาท	18	17.14
รวม	105	100.00
7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
7.1 ระดับปฏิบัติงาน	0	0.00
7.2 ระดับปฏิบัติการ	97	92.38
7.3 ระดับชำนาญงาน	2	1.90
7.4 ระดับชำนาญการ	6	5.72
รวม	105	100.00
8. จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้าน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง		
8.1 ต่ำกว่า 2 ครั้งต่อปี	50	47.62
8.2 2 ครั้งต่อปี	44	41.90
8.3 3 ครั้งต่อปี	0	0.00
8.4 มากกว่า 3 ครั้งต่อปี	11	10.48
รวม	105	100.00

จากตาราง 2 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.10) อายุ 36-40 ปี (ร้อยละ 33.33) รองลงมา 30-35 ปี (ร้อยละ 23.81) สถานภาพ สมรส (ร้อยละ 51.43) รองลงมา โสด (ร้อยละ 40.95) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 93.33) รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 6.67) ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 5 – 10 ปี (ร้อยละ 41.90) รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 32.38) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน 15,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 30.48) รองลงมา 20,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 28.57) ตำแหน่งงานในปัจจุบันระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 92.38) รองลงมา ระดับชำนาญการ (ร้อยละ 5.71) และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่ำกว่า 2 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 47.62) รองลงมา 2 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 41.90)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ที่ตั้งของหน่วยงาน		
1.1 วิทยาเขตนครราชสีมา	40	38.09
1.2 วิทยาเขตสุรินทร์	13	12.38
1.3 วิทยาเขตขอนแก่น	33	31.43
1.4 วิทยาเขตสกลนคร	19	18.10
รวม	105	100.00
2. จำนวนบุคลากรในวิทยาเขต		
2.1 น้อยกว่า 200 คน	6	5.71
2.2 200 – 300 คน	29	27.62
2.3 301 – 400 คน	14	13.33
2.4 มากกว่า 400 คน	56	53.34
รวม	105	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. งบประมาณต่อปี		
3.1 ต่ำกว่า 5,000,000 บาท	9	8.57
3.2 5,000,000 – 10,000,000 บาท	8	7.62
3.3 10,000,001 – 15,000,000 บาท	6	5.71
3.4 มากกว่า 15,000,000 บาท	82	78.10
รวม	105	100.00
4. ระดับการศึกษาที่เปิดสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	8.85
4.2 ปริญญาตรี	48	42.48
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	55	48.67
รวม	113	100.00

จากตาราง 3 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่ประจำอยู่ที่วิทยาเขตนครราชสีมา (ร้อยละ 38.09) รองลงมา วิทยาเขตขอนแก่น (ร้อยละ 31.43) จำนวนบุคลากรในวิทยาเขต มากกว่า 400 คน (ร้อยละ 53.34) รองลงมา 200 – 300 คน (ร้อยละ 27.62) งบประมาณต่อปี มากกว่า 15,000,000 บาท (ร้อยละ 78.10) รองลงมา ต่ำกว่า 5,000,000 ล้านบาท (ร้อยละ 8.57) และ ระดับการศึกษาที่เปิดสอน สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 48.67) รองลงมา ปริญญาตรี (ร้อยละ 42.48)

พูน ปณ ทัต ชีเว

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความรู้ด้านกฎหมาย	4.13	0.45	มาก
2. ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน	4.27	0.47	มาก
3. ด้านการควบคุมคุณภาพ	4.29	0.42	มาก
4. ด้านความรู้ทางการบัญชี	4.15	0.48	มาก
โดยรวม	4.21	0.35	มาก

จากตาราง 4 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการควบคุมคุณภาพ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.27$) และด้านความรู้ทางการบัญชี ($\bar{X} = 4.15$)



ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย
เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเสมอที่จำเป็นต้องใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.07	0.68	มาก
2. ท่านมั่นใจว่าความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ท่าน ใช้กับการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน	4.15	0.56	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมาย และแบบแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.10	0.58	มาก
4. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับ ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	4.23	0.62	มาก
โดยรวม	4.13	0.45	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.23$) ท่านมั่นใจว่าความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ท่านใช้กับการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.15$) และท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมาย และแบบแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน เป็นรายข้อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้	4.43	0.69	มาก
2. ท่านทำความเข้าใจในระเบียบและนโยบายทางการเงินอย่างถ่องแท้ ชี้แจงระเบียบที่ถูกต้องและใช้ระเบียบนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.28	0.68	มาก
3. ท่านมุ่งเน้นการดำเนินงานตามขั้นตอน การรับการเงิน ภายในองค์กรให้มีความรัดกุม และสามารถควบคุมได้	4.31	0.67	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้	4.09	0.61	มาก
โดยรวม	4.27	0.47	มาก

จากตาราง 6 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.43$) ท่านมุ่งเน้นการดำเนินงานตามขั้นตอน การรับการเงิน ภายในองค์กรให้มีความรัดกุม และสามารถควบคุมได้ ($\bar{X} = 4.31$) และท่านทำความเข้าใจในระเบียบและนโยบายทางการเงินอย่างถ่องแท้ ชี้แจงระเบียบที่ถูกต้องและใช้ระเบียบนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ
เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.32	0.59	มาก
2. ท่านยึดมั่นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.31	0.48	มาก
3. ท่านตระหนักถึงการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและมีคุณภาพ	4.38	0.56	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการติดตามตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.15	0.55	มาก
โดยรวม	4.29	0.42	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านตระหนักถึงการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.38$) ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.32$) และท่านยึดมั่นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$)

พูน ปณ จิต ชเว

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญในระเบียบและนโยบาย ทางการเงินอย่างท่องแท้ และสามารถจัดทำ งบการเงินเป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.60	มาก
2. ท่านคำนึงถึงแนวทาง หรือทิศทางการ ดำเนินงานด้านบัญชีที่ชัดเจน กำหนดแผนให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการประเมินผลและ ควบคุมที่เหมาะสม	4.15	0.58	มาก
3. ท่านตระหนักถึงการวิเคราะห์งบการเงิน เพื่อ สามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของ หน่วยงานได้	4.16	0.60	มาก
4. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของรายงาน ทางการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสาร ประกอบการลงบัญชีอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.60	มาก
โดยรวม	4.15	0.48	มาก

จากตาราง 8 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านตรวจสอบความถูกต้องของรายงานทางการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.25$) ท่านตระหนักถึงการวิเคราะห์งบการเงิน เพื่อสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ ($\bar{X} = 4.16$) และท่านคำนึงถึงแนวทาง หรือทิศทางการดำเนินงานด้านบัญชีที่ชัดเจน กำหนดแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการประเมินผลและควบคุมที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.15$)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.20	0.49	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.13	0.45	มาก
3. ด้านงานสำเร็จทันเวลา	4.20	0.42	มาก
4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน	4.02	0.46	มาก
โดยรวม	4.14	0.45	มาก

จากตาราง 9 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ใน
ระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา
($\bar{X} = 4.20$) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.20$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.13$)



ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน เป็นรายชื่อ
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด	4.25	0.72	มาก
2. ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้	4.28	0.63	มาก
3. ท่านมีการจัดทำงบการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง นำเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้	4.23	0.73	มาก
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานทางการเงินบัญชีโดยทั่วไปถูกต้อง เรียบร้อย และไม่มีผิดพลาด	4.10	0.68	มาก
โดยรวม	4.20	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรม
และเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.28$) ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้อง
ตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.25$) และท่านมีการจัดทำงบการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง
นำเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ ($\bar{X} = 4.23$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน เป็นรายชื่อ
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผล งานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วาง ไว้	4.17	0.52	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ และมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด	4.11	0.54	มาก
3. ท่านรับผิดชอบงานโดยมีปริมาณผลงานที่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.10	0.58	มาก
4. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดปริมาณงานที่มาก ขึ้นได้	4.20	0.59	มาก
โดยรวม	4.13	0.45	มาก

จากตาราง 11 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และ
ก่อให้เกิดปริมาณงานที่มากขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.20$) ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่
อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.17$) และท่านเชื่อมั่นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นที่
น่าพอใจและมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.11$)

พูน ปณ จิต ชีเว

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.14	0.56	มาก
2. ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา	4.30	0.52	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ	4.26	0.51	มาก
4. ท่านสามารถนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	4.16	0.52	มาก
โดยรวม	4.20	0.42	มาก

จากตาราง 12 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 4.30$) ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$) และท่านสามารถนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน เป็นรายชื่อของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	4.10	0.53	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	4.01	0.58	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากร	4.05	0.56	มาก
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่อง	3.99	0.58	มาก
โดยรวม	4.02	0.46	มาก

จากตาราง 13 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.10$) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากร ($\bar{X} = 4.05$) และท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.01$)



ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ
บัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานใน
ปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

5.1 เพศ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมและ
เป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน
(t-test)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้ด้านกฎหมาย	4.50	0.35	4.13	0.46	1.139	0.257
2. ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน	4.25	0.71	4.28	0.47	-0.079	0.937
3. ด้านการควบคุมคุณภาพ	4.25	0.71	4.29	0.43	-0.142	0.888
4. ด้านความรู้ทางการบัญชี	3.88	0.18	4.17	0.49	-0.833	0.407
โดยรวม	4.22	0.49	4.22	0.35	0.011	0.991

จากตาราง 14 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และ
ด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

5.2 อายุ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

การพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.427	0.142	1.153	0.332
	ภายในกลุ่ม	101	12.464	0.123		
	รวม	104	12.891			

จากตาราง 15 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้าน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	การพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	259.575	1.087	0.371

จากตาราง 16 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้
ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้
ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.3 สถานภาพ

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.339	0.200	1.630	0.201
	ภายในกลุ่ม	102	12.492	0.122		
	รวม	104	12.891			

จากตาราง 17 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	198.000	1.204	0.298

จากตาราง 18 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความรู้ด้านกฎหมาย	4.15	0.44	4.00	0.69	0.811	0.419
2. ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน	4.29	0.46	4.14	0.64	0.771	0.443
3. ด้านการควบคุมคุณภาพ	4.30	0.42	4.21	0.60	0.499	0.619
4. ด้านความรู้ทางการบัญชี	4.17	0.48	4.00	0.65	0.897	0.372
รวม	4.23	0.33	4.09	0.59	0.986	0.326

จากตาราง 19 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

5.5 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชี

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.155	0.052	0.409	0.747
	ภายในกลุ่ม	101	12.736	0.126		
	รวม	104	12.891			

จากตาราง 20 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	259.575	1.448	0.431

จากตาราง 21 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.166	0.055	0.439	0.726
	ภายในกลุ่ม	101	12.725	0.126		
	รวม	104	12.891			

จากตาราง 22 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	259.575	0.958	0.490

จากตาราง 23 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และ ด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.7 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.014	0.007	0.055	0.947
	ภายในกลุ่ม	102	12.877	0.126		
	รวม	104	12.891			

จากตาราง 24 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	198.000	0.281	0.972

จากตาราง 25 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และ ด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.8 จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (ANOVA)

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.289	0.145	1.170	0.315
	ภายในกลุ่ม	102	12.602	0.124		
	รวม	104	12.891			

จากตาราง 26 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	198.000	1.320	0.236

จากตาราง 27 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชี ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และ จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

6.1 เพศ

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักวิชาการการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	3.87	0.18	4.21	0.49	-0.958	0.340
2. ด้านปริมาณงาน	4.12	0.53	4.14	0.45	-0.041	0.967
3. ด้านงานสำเร็จทันเวลา	4.00	0.35	4.21	0.43	-0.687	0.494
4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน	3.62	0.53	4.04	0.46	-1.255	0.212
โดยรวม	3.90	0.13	4.15	0.38	-0.889	0.376

จากตาราง 28 พบว่า นักวิชาการการเงินและบัญชี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



6.2 อายุ

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.010	0.337	2.395	0.073
	ภายในกลุ่ม	101	14.196	0.114		
	รวม	104	15.206			

จากตาราง 29 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีอายุแตกต่างกัน
(MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	259.575	1.087	0.371

จากตาราง 30 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วย
เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน
ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.3 สถานภาพ

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
(ANOVA)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.284	0.142	0.970	0.382
	ภายในกลุ่ม	102	14.922	0.146		
	รวม	104	15.206			

จากตาราง 31 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
(MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	198.000	1.124	0.349

จากตาราง 32 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็น
ด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน
ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน
(t-test)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพงาน	4.21	0.48	4.14	0.69	0.344	0.732
2. ด้านปริมาณงาน	4.14	0.44	4.18	0.66	-0.245	0.807
3. ด้านงานสำเร็จทันเวลา	4.21	0.41	4.14	0.64	0.408	0.684
4. ด้านผลงานได้มาตรฐาน	4.04	0.44	3.86	0.67	1.020	0.310
โดยรวม	4.15	0.36	4.08	0.64	0.459	0.647

จากตาราง 33 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความ
คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่
ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน
($p > 0.05$)

พูน ปณ จิตโต ชีเว

6.5 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชี

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านบัญชีแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.238	0.079	0.535	0.660
	ภายในกลุ่ม	101	14.968	0.148		
	รวม	104	15.206			

จากตาราง 34 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน
($p>0.05$)

ตาราง 35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	259.575	1.357	0.187

จากตาราง 35 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่
ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน
($p>0.05$)

6.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.159	0.053	0.356	0.785
	ภายในกลุ่ม	101	15.046	0.149		
	รวม	104	15.206			

จากตาราง 36 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	259.575	0.714	0.737

จากตาราง 37 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

6.7 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน
แตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.039	0.020	0.132	0.876
	ภายในกลุ่ม	102	15.166	0.149		
	รวม	104	15.206			

จากตาราง 38 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	198.000	0.887	0.528

จากตาราง 39 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่
ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน
($p>0.05$)

6.8 จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 40 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการ
ฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งของ ความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.551	0.275	1.917	0.152
	ภายในกลุ่ม	102	14.655	0.144		
	รวม	104	15.206			

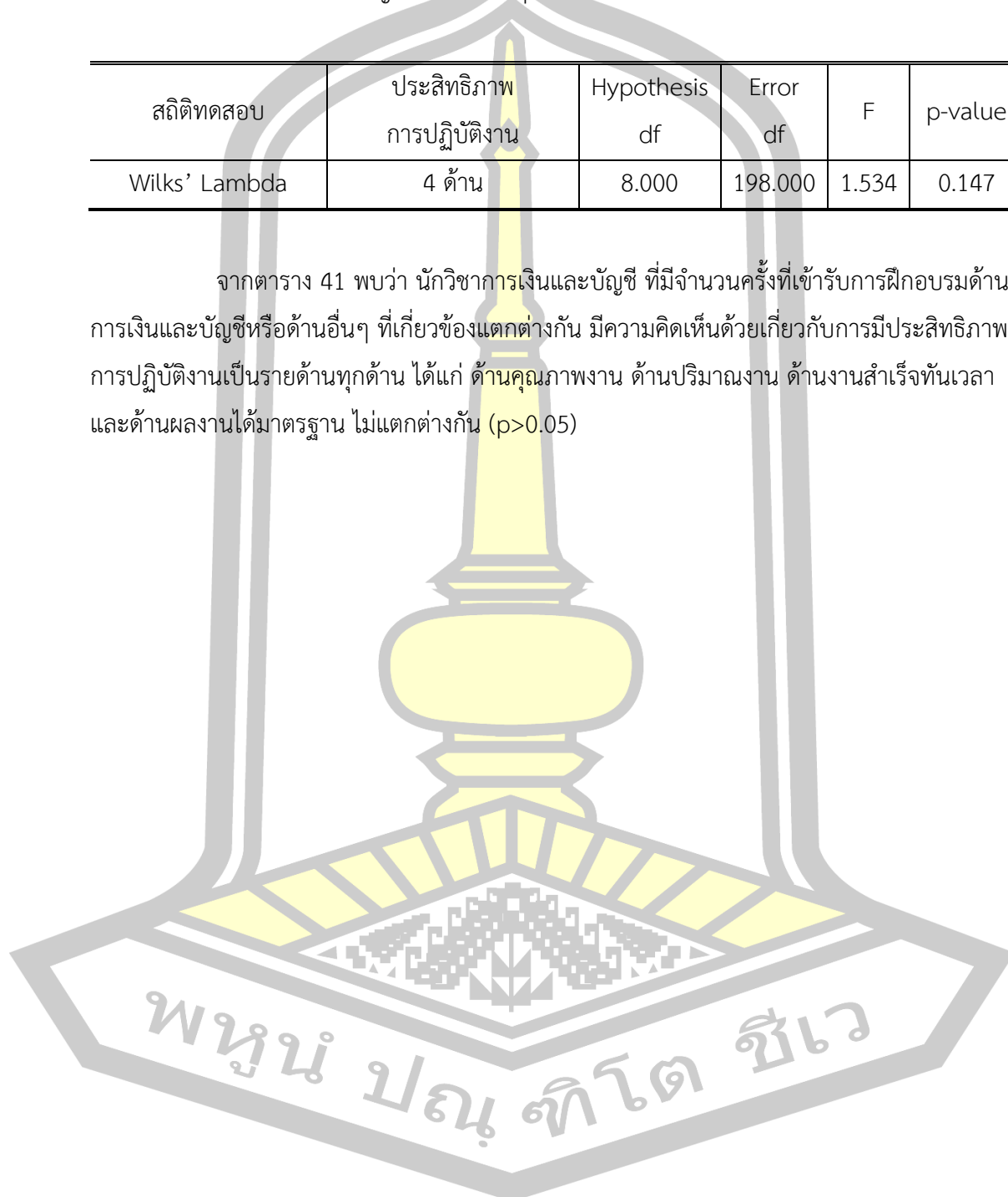
จากตาราง 40 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้าน
การเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



ตาราง 41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	198.000	1.534	0.147

จากตาราง 41 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มีจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

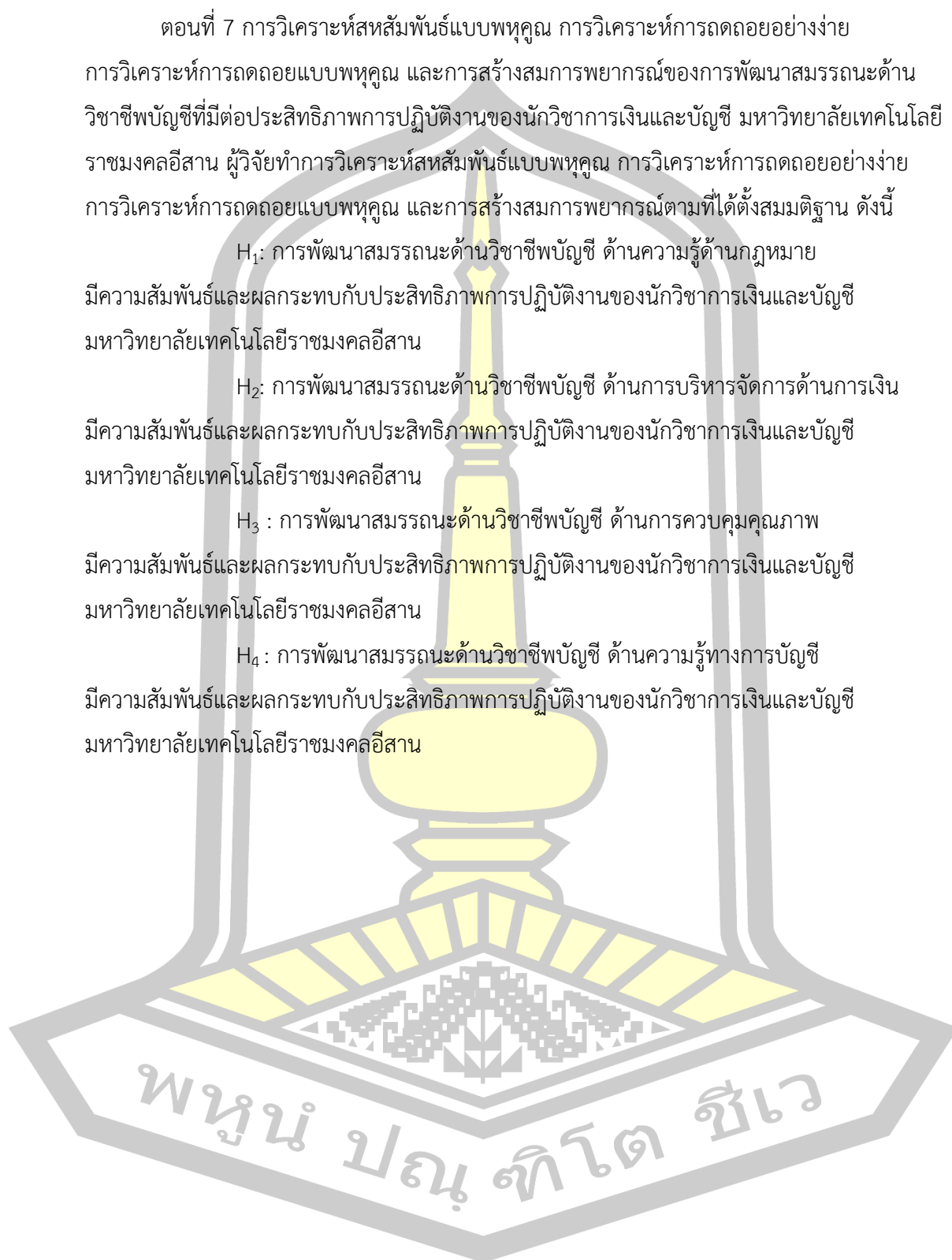
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H₁: การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

H₂: การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

H₃: การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

H₄: การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน



ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์

ตาราง 42 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปร	TJP	ACL	ACF	ACC	ACA	VIFs
$\bar{X}$	4.14	4.13	4.27	4.29	4.16	
S.D.	0.45	0.61	0.66	0.54	0.59	
TJP	-	0.508*	0.548*	0.569*	0.752*	
ACL		-	0.489*	0.337*	0.412*	1.414
ACF			-	0.509*	0.415*	1.618
ACC				-	0.487*	1.543
ACA					-	1.463

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.414 – 1.618 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TJP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.508 – 0.752 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TJP) ดังนี้

$$TJP = 0.644 + 0.123ACL + 0.133ACF + 0.155ACC + 0.423ACA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TJP) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 50.502$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj } R^2$) เท่ากับ 0.656 (ตาราง 43) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TJP) ปรากฏผลดังตาราง 43

ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.644	0.268	2.407*	0.018
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL)	0.123	0.057	2.147*	0.034
ด้านการบริหารจัดการด้าน การเงิน (ACF)	0.133	0.059	2.241*	0.027
ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC)	0.155	0.064	2.428*	0.017
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.423	0.055	7.745*	<0.0001
$F = 50.502$ $p < 0.0001$ $\text{Adj } R^2 = 0.656$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) และด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TJP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 2 3 และ 4

ตาราง 44 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปร	JPQ	ACL	ACF	ACC	ACA	VIFs
$\bar{X}$	4.20	4.13	4.27	4.29	4.16	
S.D.	0.49	0.61	0.66	0.54	0.59	
JPQ	-	0.421*	0.450*	0.482*	0.709*	
ACL		-	0.489*	0.337*	0.412*	1.414
ACF			-	0.509*	0.415*	1.618
ACC				-	0.487*	1.543
ACA					-	1.463

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.414 – 1.618 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (JPQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.421 – 0.709 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (JPQ) ดังนี้

$$JPQ = 0.341 + 0.101ACL + 0.112ACF + 0.136ACC + 0.573ACA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (JPQ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 30.300$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.530 (ตาราง 45) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (JPQ) ปรากฏผลดังตาราง 45

ตาราง 45 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาศรรณะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.341	0.402	0.849	0.398
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL)	0.101	0.086	1.176	0.243
ด้านการบริหารจัดการด้าน การเงิน (ACF)	0.112	0.089	1.264	0.209
ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC)	0.136	0.096	1.422	0.158
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.573	0.082	6.979*	<0.0001
F = 30.300 p < 0.0001 Adj R ² = 0.530				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 พบว่า การพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (JPQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) และด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (JPQ)

เมื่อนำการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (JPQ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.498 (ตาราง 53 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$JPQ = 1.228 + 0.716ACA$$

ตาราง 46 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปร	JPW	ACL	ACF	ACC	ACA	VIFs
$\bar{X}$	4.13	4.13	4.27	4.29	4.16	
S.D.	0.49	0.61	0.66	0.54	0.59	
JPW	-	0.520*	0.437*	0.447*	0.630*	
ACL		-	0.489*	0.337*	0.412*	1.414
ACF			-	0.509*	0.415*	1.618
ACC				-	0.487*	1.543
ACA					-	1.463

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 46 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.414 – 1.618 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (JPW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.437 – 0.630 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (JPW) ดังนี้

$$JPW = 0.586 + 0.267ACL + 0.065ACF + 0.114ACC + 0.405ACA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (JPW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 24.468$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.474 (ตาราง 47) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (JPW) ปรากฏผลดังตาราง 47

ตาราง 47 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.586	0.390	1.503	0.136
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL)	0.267	0.083	3.200*	0.002
ด้านการบริหารจัดการด้าน การเงิน (ACF)	0.065	0.086	0.750	0.455
ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC)	0.114	0.093	1.225	0.223
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.405	0.080	5.091*	<0.0001
F = 24.468 p < 0.0001 Adj R ² = 0.474				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 47 การพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) และด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (JPW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 4 สำหรับการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) และด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (JPW)

เมื่อนำการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) และด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (JPW) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.469 (ตาราง 54 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$JPW = 0.930 + 0.310ACL + 0.463ACA$$

ตาราง 48 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลาของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปร	JPT	ACL	ACF	ACC	ACA	VIFs
$\bar{X}$	4.21	4.13	4.27	4.29	4.16	
S.D.	0.42	0.61	0.66	0.54	0.59	
JPT	-	0.394*	0.577*	0.564*	0.602*	
ACL		-	0.489*	0.337*	0.412*	1.414
ACF			-	0.509*	0.415*	1.618
ACC				-	0.487*	1.543
ACA					-	1.463

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 48 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.414 – 1.618 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.394 – 0.602 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT) ดังนี้

$$JPT = 0.658 + 0.021ACL + 0.274ACF + 0.229ACC + 0.314ACA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 27.790$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.507 (ตาราง 49) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT) ปรากฏผลดังตาราง 49

ตาราง 49 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลาของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.658	0.360	1.830	0.070
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL)	0.021	0.077	0.276	0.783
ด้านการบริหารจัดการด้าน การเงิน (ACF)	0.274	0.080	3.439*	0.001
ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC)	0.229	0.085	2.683*	0.009
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.314	0.073	4.278*	<0.0001
F = 27.790 p < 0.0001 Adj R ² = 0.507				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 49 พบว่า การพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) และด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 3 และ 4 สำหรับการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT)

เมื่อนำการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) และด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา (JPT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.512 (ตาราง 55 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$JPT = 0.690 + 0.281ACF + 0.230ACC + 0.319ACA$$

ตาราง 50 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ตัวแปร	JPS	ACL	ACF	ACC	ACA	VIFs
$\bar{X}$	4.02	4.13	4.27	4.29	4.16	
S.D.	0.46	0.61	0.66	0.54	0.59	
JPS	-	0.361*	0.375*	0.413*	0.564*	
ACL		-	0.489*	0.337*	0.412*	1.141
ACF			-	0.509*	0.415*	1.618
ACC				-	0.487*	1.543
ACA					-	1.463

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.414 – 1.618 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006: 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน (JPS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.361 – 0.564 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน (JPS) ดังนี้

$$JPS = 0.993 + 0.103ACL + 0.080ACF + 0.139ACC + 0.402ACA$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน(JPS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 14.119$; $p < 0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.335 (ตาราง 51) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีแต่ละด้านกับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน (JPS) ปรากฏผลดังตาราง 51

ตาราง 51 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.993	0.448	2.217*	0.029
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL)	0.103	0.096	1.072	0.286
ด้านการบริหารจัดการด้าน การเงิน (ACF)	0.080	0.099	0.811	0.419
ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC)	0.139	0.106	1.308	0.194
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.402	0.091	4.391*	<0.0001
F = 14.119 p < 0.0001 Adj R ² = 0.335				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 51 พบว่า การพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน (JPS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) และด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน (JPS)

เมื่อนำการพัฒนสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน (JPS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.312 (ตาราง 56 ภาคผนวก ค) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$JPS = 1.809 + 0.534ACA$$

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
5. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

1. นักวิชาการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36-40 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 5-10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน 15,000-20,000 บาท ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับปฏิบัติการ และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่ำกว่า 2 ครั้งต่อปี

2. นักวิชาการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่ประจำอยู่ที่วิทยาเขตนครราชสีมา จำนวนบุคลากรในวิทยาเขตมากกว่า 400 คน งบประมาณมากกว่า 15,000,000 บาท และระดับการศึกษาที่เปิดสอนสูงกว่าปริญญาตรี

3. นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย เช่น ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ เป็นอย่างดี ท่านมั่นใจว่าความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ท่านใช้กับการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน และท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมาย และแบบแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นต้น ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน เช่น ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ ท่านมุ่งเน้นการดำเนินงานตามขั้นตอน การรับการจ่ายเงิน ภายในองค์กรให้มีความรัดกุม และสามารถควบคุมได้ และท่านทำความเข้าใจในระเบียบและนโยบายทางการเงินอย่างท่องแท้ ซึ่งระเบียบที่ถูกต้องและใช้ระเบียบนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เป็นต้น ด้านการควบคุมคุณภาพ เช่น ท่านตระหนักถึงการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและมีคุณภาพ ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบในการปฏิบัติงานทุกครั้ง และท่านยึดมั่นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น และด้านความรู้ทางการเงิน ท่านตรวจสอบความถูกต้องของรายงานทางการเงินและบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชีอย่างสม่ำเสมอ ท่านตระหนักถึงการวิเคราะห์งบการเงินเพื่อสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้ และท่านคำนึงถึงแนวทาง หรือทิศทางการดำเนินงานด้านบัญชีที่ชัดเจน กำหนดแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการประเมินผลและควบคุมที่เหมาะสม เป็นต้น

4. นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการมี

การปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน เช่น ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้ ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด และท่านมีการจัดทำงบการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง น่าเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้ เป็นต้น ด้านปริมาณงาน ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดปริมาณงานที่มากขึ้นได้ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ และท่านเชื่อมั่นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจและมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เป็นต้น ด้านงานสำเร็จทันเวลา เช่น ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ และท่านสามารถนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เป็นต้น และด้านผลงานได้มาตรฐาน เช่น ท่านสามารถนำเสนอข้อมูล และรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร และท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี เป็นต้น

5. นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกัน

6. นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (TJP) ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL) ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF) ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC) และด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$TJP = 0.644 + 0.123ACL + 0.133ACF + 0.155ACC + 0.423ACA$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านคุณภาพงาน

$$JPQ = 1.228 + 0.716ACA$$

2) ด้านปริมาณงาน

$$JPW = 0.930 + 0.310ACL + 0.463ACA$$

3) ด้านงานสำเร็จทันเวลา

$$JPT = 0.690 + 0.281ACF + 0.230ACC + 0.319ACA$$

4) ด้านผลงานได้มาตรฐาน

$$JPS = 1.809 + 0.534ACA$$

อภิปรายผล

1. นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีโดยรวม ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชี อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบฯ ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสมในการบริหารจัดการด้านการเงินได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง สามารถวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เพื่อให้งานมีคุณภาพตามแผนการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานตามกระบวนการปฏิบัติงานในด้านบัญชีได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตตรา ประครองสี (2557: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ทำบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ด้านความรู้ทักษะด้านบัญชี และด้านจริยธรรมในวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาริษา โคตรเครื่อง (2557: บทคัดย่อ) พบว่า นักวิชาการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความเข้าใจในองค์กร ด้านการดำเนินการเชิงรุก ด้านความถูกต้องของงาน ด้านการมองภาพองค์กรรวมตามลำดับ และมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความตรงต่อเวลา รองลงมาคือด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wesseling และคณะ (2015: บทคัดย่อ) ได้

ศึกษา สมรรถนะส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืน พบว่า สมรรถนะด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สมรรถนะด้านการกระทำ และการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีการยอมรับในด้านความหลากหลาย และเกี่ยวข้องมากที่สุด การศึกษานี้ช่วยให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boritz และคณะ (2010: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะพื้นฐานและการประเมินผลสำหรับวิชาชีพบัญชี : การทบทวนที่สำคัญ พบว่าในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาสมาคมวิชาชีพบัญชีหลายสมาคมได้ให้ความสนใจในการกำหนดความต้องการมีอาชีพตามสมรรถนะพื้นฐานและวิธีการประเมินสำหรับการรับรองผู้เชี่ยวชาญด้านบัญชี วิธีการที่อิงกับสมรรถนะจะพิจารณาถึงความคาดหวังในแง่ของผลลัพธ์หรือสิ่งที่บุคคลสามารถทำได้มากกว่าในแง่ของความรู้หรือความสามารถของแต่ละบุคคล

2. นักวิชาการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชี มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชี ให้มีความ ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ และนำไปใช้ในการตัดสินใจ ปริมาณงานที่ได้มีความเหมาะสม ได้ผลสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการตัดสินใจ มีรูปแบบในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน ตรงตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป มีการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ตามมาตรฐานงาน ครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติงานไม่ผิดพลาดบกพร่อง ได้ผลตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรนนท์ วัฒนาคานนท์ (2554: 95) พบว่าหัวหน้าส่วนคลังมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านวิธีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hidayah และคณะ (2017: บทคัดย่อ) สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบัญชีคงค้างในขณะที่บทบาทของวัฒนธรรมไม่มีผลต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของข้อมูลการบัญชีเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงฐานเงินสดเป็นเกณฑ์คงค้าง ระบบบัญชีเงินคงคลังสามารถประเมินประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กรได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Cook (2008: 67-68) กล่าวว่า พฤติกรรมของพนักงานโดยการมีประสิทธิภาพการทำงานจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมด้านการประเมินซึ่งคำนิยามนี้มีความสอดคล้องกับวิธีการที่นำมาใช้ในการวัดประสิทธิภาพของงานคือการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน แล้ววัดค่าออกมาเป็นคะแนนประสิทธิภาพการทำงานจะมุ่งเน้นการกำหนดขอบเขตของการบรรลุ

วัตถุประสงค์ซึ่งในอนาคตพนักงานยังคงต้องรักษาประสิทธิภาพ ในการทำงานองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิภาพคือพฤติกรรมการทำงานจะมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ทางการบัญชีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในอนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559: เว็บไซต์) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และความรู้ที่หลากหลายต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ การพัฒนาโดยใช้ระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาในรูปแบบอื่น ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย

4. นักวิชาการเงินและบัญชี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับพนักงาน ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2559 : เว็บไซต์) กล่าวว่าบุคลากรต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยแสดงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลถูกต้อง ครบถ้วนตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล หรือรายละเอียดความคืบหน้าตามกำหนดเวลา มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น

5. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านกฎหมาย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปริมาณงาน เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชี ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ตลอดจนมาตรฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยสามารถระบุได้ว่า กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และมาตรฐานเรื่องใดบ้างที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง และต้องสามารถอธิบายสาระสำคัญขั้นพื้นฐานหรือหลักของกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานได้ ระบุถึงรายละเอียด และประเด็นที่สำคัญในกฎระเบียบฯ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน นำหลักกฎระเบียบฯ ที่เกี่ยวข้องไปใช้เป็นแนวปฏิบัติในการทำงานในเรื่องที่ไม่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้องและตรงตามเจตนารมณ์ของกฎระเบียบฯ นั้นๆ และให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ เฉลิมรัตน (2560 : เรียบไรต์) กล่าวว่า นักบัญชีควรทราบเกี่ยวกับกฎหมายการบัญชีหลายๆ ฉบับ ไม่ว่าจะเป็นประมวลรัษฎากร กฎหมายเกี่ยวกับภาษีอากร ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิฐา นิลรัตนานนท์ (2559: 25) พบว่า ผู้ที่สามารถประกอบวิชาชีพบัญชี นอกจากต้องมีความรู้เฉพาะด้านวิชาการบัญชีแล้ว ยังจำเป็นต้องมีความพร้อมในด้านอื่นๆ ด้วย โดยควรมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาชีพ ด้านภาษาด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาศักยภาพของการประกอบวิชาชีพบัญชีให้พร้อมในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

6. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานสำเร็จทันเวลา เนื่องจาก นักวิชาการเงินและบัญชี ต้องมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และหลักปฏิบัติในการรับ-จ่ายเงิน และความสามารถในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการรับ-จ่ายเงิน ตลอดจนสามารถนำเงินขององค์กรไปลงทุนเพื่อหาผลประโยชน์เพิ่ม และสามารถบริหารจัดการด้านการเงิน โดยมีการควบคุมการเก็บรักษาเงินสดให้มีความรัดกุม สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ผลาพรม (2553: 9) พบว่า ผู้บริหารการเงินจะต้องดำเนินการพยากรณ์ความต้องการทางการเงินในอนาคตและวางแผนทางการเงินเพื่อให้สามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของธุรกิจ ดังนั้นผู้บริหารทางการเงินจะต้องมีความเข้าใจในเรื่อง การวิเคราะห์งบการเงิน การวางแผนกำไร การพยากรณ์ทางการเงิน การจัดทำงบการเงิน งบกระแสเงินสด และการพิจารณาการเคลื่อนไหวของเงินทุน นอกจากนี้การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดหาและจัดสรรเงินทุน เพื่อบริการเติบโตในอนาคต และสอดคล้องกับแนวคิดของ ประดิษฐ์ ภิญโญภาสกุล (2555: 95) กล่าวว่า กลยุทธ์ด้านการเงิน ควร

มีการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ด้านการเงินให้ทันเวลาและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร มีการประเมินความน่าเชื่อถือของลูกค้าในการให้สินเชื่อเพื่อลดความเสี่ยงในการทำธุรกิจ

7. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านการควบคุมคุณภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานสำเร็จทันเวลาเนื่องจาก นักวิชาการเงินและบัญชี ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงานโดยการตรวจสอบด้วยความละเอียด รอบคอบ แม่นยำ สามารถสังเกตความผิดปกติในการปฏิบัติงานได้เพื่อวางแผน ป้องกันหรือลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น มีการให้คำแนะนำ ยึดหยุ่น และผ่อนปรนในการให้บริการ โดยรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ต้องสามารถอธิบายถึงขั้นตอนและวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและผลงานที่ปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา จันทคล้าย และอัญชลี วิรุฬห์จรรยา (2560: 196) กล่าวว่า ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมการดำเนินงานในองค์กร ด้านการบัญชี การตรวจสอบ และการควบคุมนั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งที่คู่กันอยู่แล้ว เพราะข้อมูลทางบัญชีที่จะนำเสนอต่อผู้บริหารนั้น จะต้องถูกต้อง กระชับ และทันเวลา ดังนั้นการทำงานพร้อมกับสอบทานอยู่ตลอดเวลาจะช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ลดลง นักบัญชีจะต้องให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและควบคุมในระดับต้นๆ เนื่องจากข้อมูลที่นักบัญชีได้รับส่วนใหญ่เป็นข้อมูลปลายทาง ซึ่งอาจยกหน้าที่การตรวจสอบให้กับผู้ตรวจสอบภายใน นักบัญชีจะต้องมีความรอบรู้และมีความเข้าใจการควบคุมและการประเมินความเสี่ยงต่างๆ เป็นอย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความถูกต้องของเอกสารสำคัญ นักบัญชีอาจพัฒนาโดยใช้การประเมินควบคุมตนเองให้แก่พนักงานฝ่ายอื่นๆ เพื่อป้องกันการรับ-ส่งเอกสารสำคัญที่ผิดพลาด เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา คำพิทักษ์ (2556: 13) พบว่า สมรรถนะด้านการบัญชีที่องค์กรธุรกิจต้องการ ด้านการตรวจสอบภายใน เป็นสมรรถนะที่องค์กรธุรกิจในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญเป็นอันดับสอง ซึ่งในสมรรถนะนี้จะประกอบไปด้วยความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงเนื่องจากองค์กรธุรกิจมองเห็นความสำคัญของการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดหรือทุจริตขึ้นภายในองค์กร โดยมีการป้องกันไว้ล่วงหน้า ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงต้องมีการตรวจสอบภายในเพื่อยืนยันว่าระบบที่ใช้อยู่กันยังมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

8. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ทางการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชี ต้องมีความสามารถในการอธิบายถึงกระบวนการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านบัญชี มีความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำงบการเงินได้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปและมาตรฐานของกรมบัญชีกลาง โดยแสดงความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี สามารถบันทึกบัญชีขั้นต้นได้ อธิบายถึงกระบวนการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานเกี่ยวกับด้านบัญชี สามารถปิดบัญชี จัดทำ

งบการเงิน และสรุปรายงานงบการเงินได้อย่างถูกต้อง แก่ไขข้อผิดพลาดที่พบในการจัดทำบัญชีและงบการเงินได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตตรา ประครองสี (2557: 23) พบว่า สมรรถนะทางการบัญชี ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี เป็นความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการบัญชี และเป็นความสามารถในการลงมือปฏิบัติ หรือแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญ ในการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี และเป็นสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไวและถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุสุมา ดำพิทักษ์ (2556: 13) พบว่า สมรรถนะด้านการบัญชีที่องค์กรธุรกิจต้องการ ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ ประกอบด้วย บัญชีการเงิน และการจัดทำรายงานทางการเงิน รวมทั้งการบัญชีบริหาร เป็นสมรรถนะที่องค์กรธุรกิจมีความคาดหวังในนักบัญชีซึ่งนักบัญชีจะต้องมีความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี รวมทั้งมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและการนำเสนอรายงานนักบัญชี ยังคงต้องเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานด้านการบัญชีเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในสมรรถนะด้านนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 นักวิชาการเงินและบัญชีควรมีการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน ด้านการควบคุมคุณภาพ และด้านความรู้ด้านการบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

1.2 นักวิชาการเงินและบัญชีควรมีการพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับด้านวิชาชีพบัญชี เพื่อพัฒนาความรู้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 นักวิชาการเงินและบัญชีควรนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 นักวิชาการเงินและบัญชีควรให้ความสำคัญกับผลการพัฒนาสมรรถนะในทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

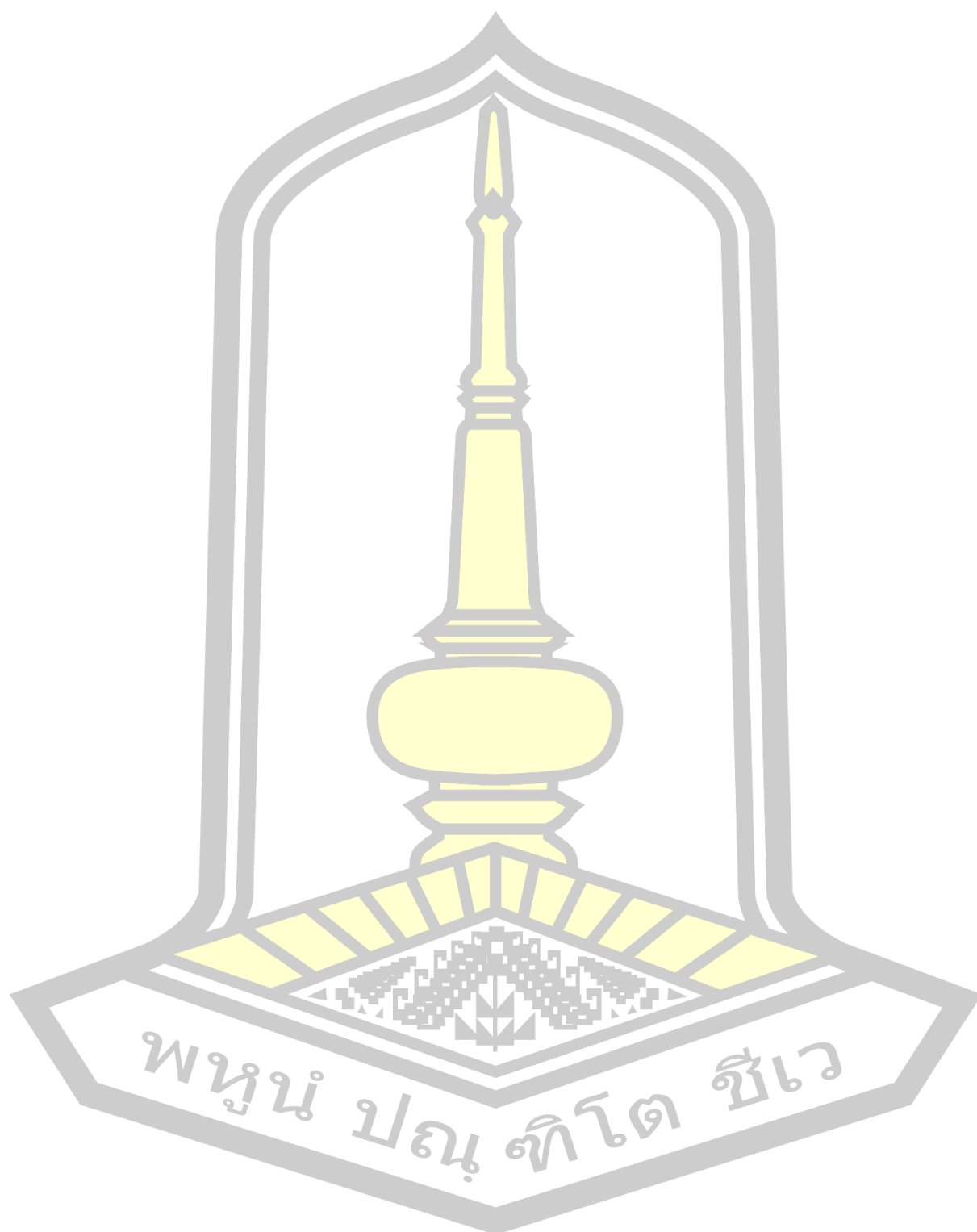
2.1 จากการทบทวนวรรณกรรมควรมีการศึกษาผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลอื่นๆ เช่น ผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้ตรวจสอบภายใน เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 จากการทบทวนวรรณกรรมควรมีการศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอื่น เช่น ความสำเร็จในวิชาชีพ คุณภาพการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่นที่จะศึกษามีผลการวิจัยที่แตกต่างจากตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหรือไม่ และเมื่อทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่ไม่ใช่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี มีผลกระทบต่อตัวแปรอื่นที่ศึกษามากน้อยเพียงใด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

2.3 จากการทบทวนวรรณกรรมควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากที่สุด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

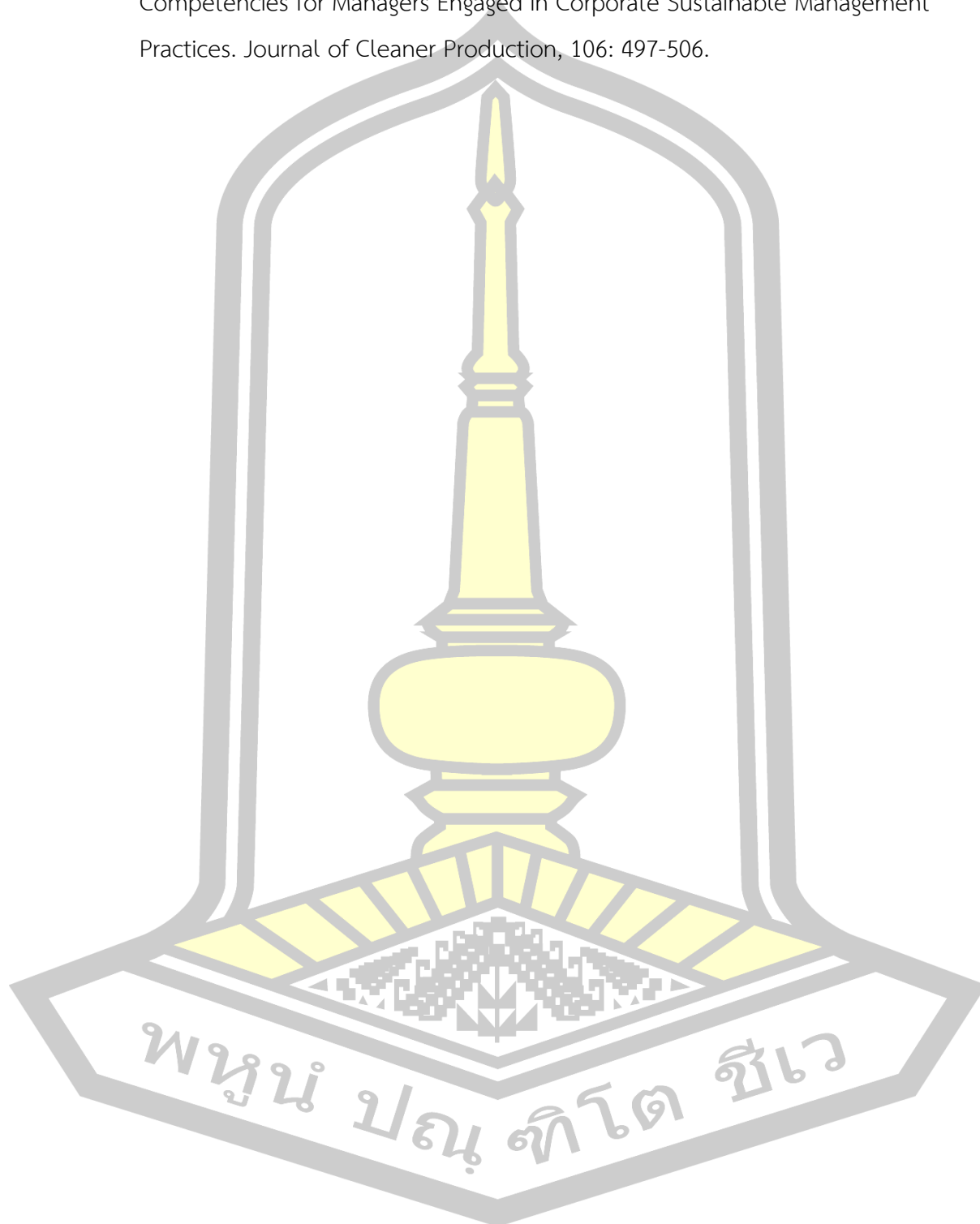
- กขพร นามสีฐาน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กัญจน์รัฐ คงเกษม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของลูกค้ากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กฤษมา คำพิทักษ์. (2556). นักบัญชี ท้องค์กรธุรกิจต้องการ “เก่ง ดี.” ปทุมธานี : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฤษมา ผลาพรหม. (2553). การบริหารการเงินในงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชนิฐา นิลรัตนานนท์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. งานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลนิชกุล. (2556). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนาทิพย์ วัฒนสุชาติ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการสอบบัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิลุบล คงไมตรี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประดิษฐ์ ภิญโญภาสกุล. (2555). แผนกลยุทธ์กลยุทธ์ความสำเร็จในการบริหารงานและธุรกิจ. กรุงเทพฯ : ประดิษฐ์ ภิญโญภาสกุล.

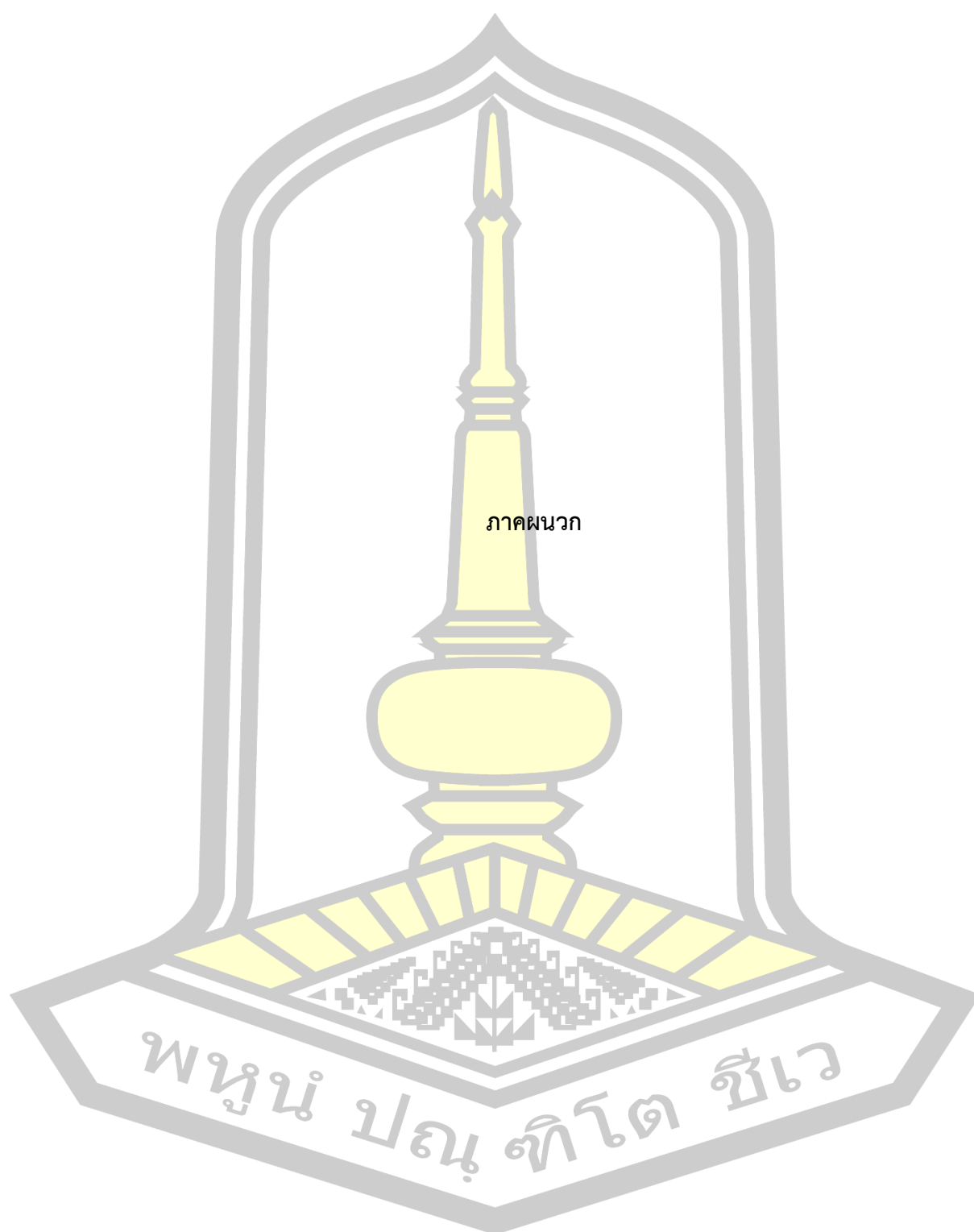
- ปวีณา นราพงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์. (2559). ศิลปะการดำเนินชีวิต. Retrieved from https://pirun.ku.ac.th/~agrpct/lesson6/working_process1.html
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2559). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล. Retrieved from <http://competency.rmutp.ac.th/>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2559ก). ข้อมูลมหาวิทยาลัย. Retrieved from <http://www.rmuti.ac.th/2015/th/about-rmuti/information>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2559ข). ระบบบริหารงานบุคลากร. Retrieved from <http://ess.rmuti.ac.th/Humanresource/Account/Login>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2559ค). รายงานประจำปีและข้อมูลสารสนเทศ. Retrieved from http://plan.rmuti.ac.th/plan_2015/?p=1369
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2559ง). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา. Retrieved from <http://www.human.rmuti.ac.th/human/?p=1583>
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. (2559จ). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา. Retrieved from <http://www.human.rmuti.ac.th/human/?p=1165>
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2559). คู่มือสมรรถนะประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) สายงาน วิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและการบัญชี. Retrieved from <http://hrfs.person.tu.ac.th/hrtuweb/>
- วิทยา จั่นคล้าย และอัญชลี วิรุฬห์จรรยา. (2560). จากนักบัญชีสู่ CEO. Retrieved from http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/oct_dec_11/pdf/aw030.pdf
- วิโรจน์ เฉลิมรัตน. (2560). กฎหมายที่นักบัญชีควรรู้. Retrieved from <http://www.prosoftmyaccount.com/ArticleInfo.aspx?ArticleTypeID=2224&ArticleID=8041>
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2553). Competency : เครื่องมือในการบริหาร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

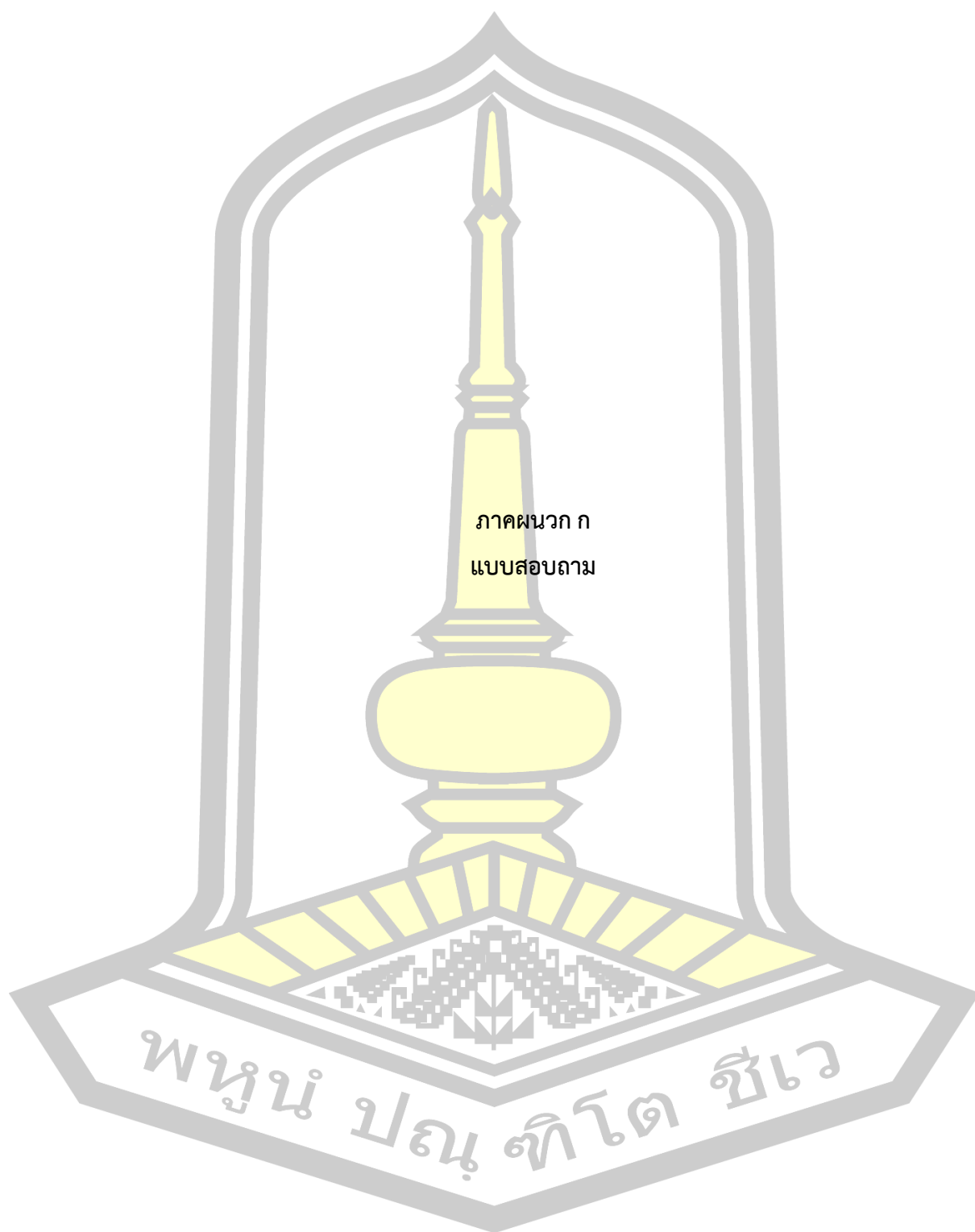
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: เพ็ญทรัพย์ การพิมพ์.
- สมพิศ สุขแสน. (2559). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. Retrieved from <https://bongkotsakorn.wordpress.com>
- สายฝน อุไร. (2557). ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). กรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประจำปีงบประมาณ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุจิตตรา ประครองสี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). การวิเคราะห์งาน. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.
- สุภาพรณ ประทุมขันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาริชา โคตรเครื่อง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Aaker, D. A., Kumar, V., and Day, G.S. (2001). Marketing Research. New York : John Wiley & Son.
- Akkermans, J., Schaufeli, W.B., Brenninkmeijer, V., and Blonk, R. W. B. (2013). The Role of Career Competencies in the Job Demands - Resources Model. Journal of Vocational Behavior, 83(3) : 356 – 366.
- Barenji, R.V., Hashemipour, M., and Guerra-Zubiaga, D. A. (2013). Developing a Competency-Assisted Collaborative Promotion Modeling Framework in Higher Education. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 107(11) : 112 – 119.
- Black, K. (2006). Business Statistics For Contemporary Ecision Making. USA : John Wiley and Sons.
- Buntat, Y., Saleh N. M., Musban. M., Musta'amal@Jamal, A. H., Saud, M. S., and Nor, F. M. (2013). Competency - Based Education : A Case of Akademi Binaan Malaysia. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 93(21) : 1536 – 1540.

- Boritz, E. J., and Carla, A. C. (2010). Competency Based Education and Assessment for the Accounting Profession: A Critical Review. *Journal of the Canadian Academic Accounting Association*, 7–42.
- Chang, Z.X., Yang, G. H., and Yuan, Y. W. (2014). Competency - Based Management Effects on Satisfaction of Nurses and Patients. *International Journal of Nursing Sciences*, 1(1) : 121 – 122.
- Cook, A. L. (2008). *Job Satisfaction and Job Performance is the Relationship Spurious*. Texas A & M University.
- David, J. (2007). Explicating Dynamic Capabilities: the Nature and Microfoundations of (sustainable) Enterprise Performance. *Strategic Management Journal*, 28(13) : 1319–1350.
- De Vos, A., De Hauw, S., and Heijden, I. J. M. B. (2011). Competency Development and Career Success : The Mediating Role of Employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2) : 438 – 447.
- Gibson, G., and Donnelly, J. (2006). *Organization of Management*. 6th ed. Texas. Business Publication.
- Gimzauskiene, E., and Kloviene. V. (2010). The Performance Measurement System : Environment Perspective. *NzinerineEkonomika-Engineering Economics*, 21(2) : 180-186.
- Hidayah, N., and Zarkasyi, W. (2017). The Effect of Human Resources Management Competency and the Role of Culture on Accrual Accounting Implementation Effectiveness and the Impact on Quality of Accounting Information. *European Research Studies Journal*. 4B : 183 – 199.
- Kumpikaite, V., and Duoba, V. (2013). Developing Core Competencies: Student Mobility Case. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99 : 828 – 834.
- Mesarosova, M., and Mesaros, P. (2012). Learning to Learn Competency and its Relationship to Cognitive Competencies of University Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 4273 – 4278.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

Wesselink, R., Blok, V., Leur, S., Lans, T. and Dentoni, D. (2015). Individual Competencies for Managers Engaged in Corporate Sustainable Management Practices. *Journal of Cleaner Production*, 106: 497-506.







แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย ในหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยรายละเอียดแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | จำนวน 8 ข้อ |
| ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | จำนวน 4 ข้อ |
| ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | จำนวน 16 ข้อ |
| ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | จำนวน 16 ข้อ |

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ จะเก็บเป็นความลับจะไม่มีการใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้นหากท่านมีข้อสงสัยหรือปัญหาประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้โปรดติดต่อข้าพเจ้านางสาวปราณี คำมา บ้านเลขที่ 179/61 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000 หมายเลขโทรศัพท์ 08-5316-1770 E-mail : nee21_03@hotmail.com

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูล และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปราณี คำมา

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี

() 30-35 ปี

() 36-40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หย่าร้าง/หม้าย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() 11 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 15,000 บาท

() 15,000 - 20,000 บาท

() 20,001 - 25,000 บาท

() มากกว่า 25,000 บาท

7. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

() ระดับปฏิบัติงาน

() ระดับปฏิบัติการ

() ระดับชำนาญงาน

() ระดับชำนาญการ

8. จำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมด้านการเงินและบัญชีหรือด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

() ต่ำกว่า 2 ครั้งต่อปี

() 2 ครั้งต่อปี

() 3 ครั้งต่อปี

() มากกว่า 3 ครั้งต่อปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ที่ตั้งของหน่วยงาน

- | | |
|------------------------|----------------------|
| () วิทยาเขตนครราชสีมา | () วิทยาเขตสุรินทร์ |
| () วิทยาเขตขอนแก่น | () วิทยาเขตสกลนคร |

2. จำนวนบุคลากรในวิทยาเขต

- | | |
|---------------------|--------------------|
| () น้อยกว่า 200 คน | () 200-300 คน |
| () 301-400 คน | () มากกว่า 400 คน |

3. งบประมาณต่อปี

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| () ต่ำกว่า 5,000,000 บาท | () 5,000,000 – 10,000,000 บาท |
| () 10,000,001 – 15,000,000 บาท | () มากกว่า 15,000,000 บาท |

4. ระดับการศึกษาที่เปิดสอน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|----------------------|---------------|
| () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| () สูงกว่าปริญญาตรี | |



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความรู้ด้านกฎหมาย</u>					
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเสมอที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมั่นใจว่าความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ท่านใช้กับการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน					
3. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎหมาย และแบบแผนที่กำหนดไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
4. ท่านสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี					
<u>ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน</u>					
5. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสาร หลักฐานการรับ-จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้					
6. ท่านทำความเข้าใจในระเบียบและนโยบายทางการเงินอย่างถ่องแท้ ชี้แจงระเบียบที่ถูกต้องและใช้ระเบียบนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					
7. ท่านมุ่งมั่นการดำเนินงานตามขั้นตอน การรับการจ่ายเงิน ภายในองค์กรให้มีความรัดกุม และสามารถควบคุมได้					
8. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้					

ตอนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีของนักวิชาการเงิน
และบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

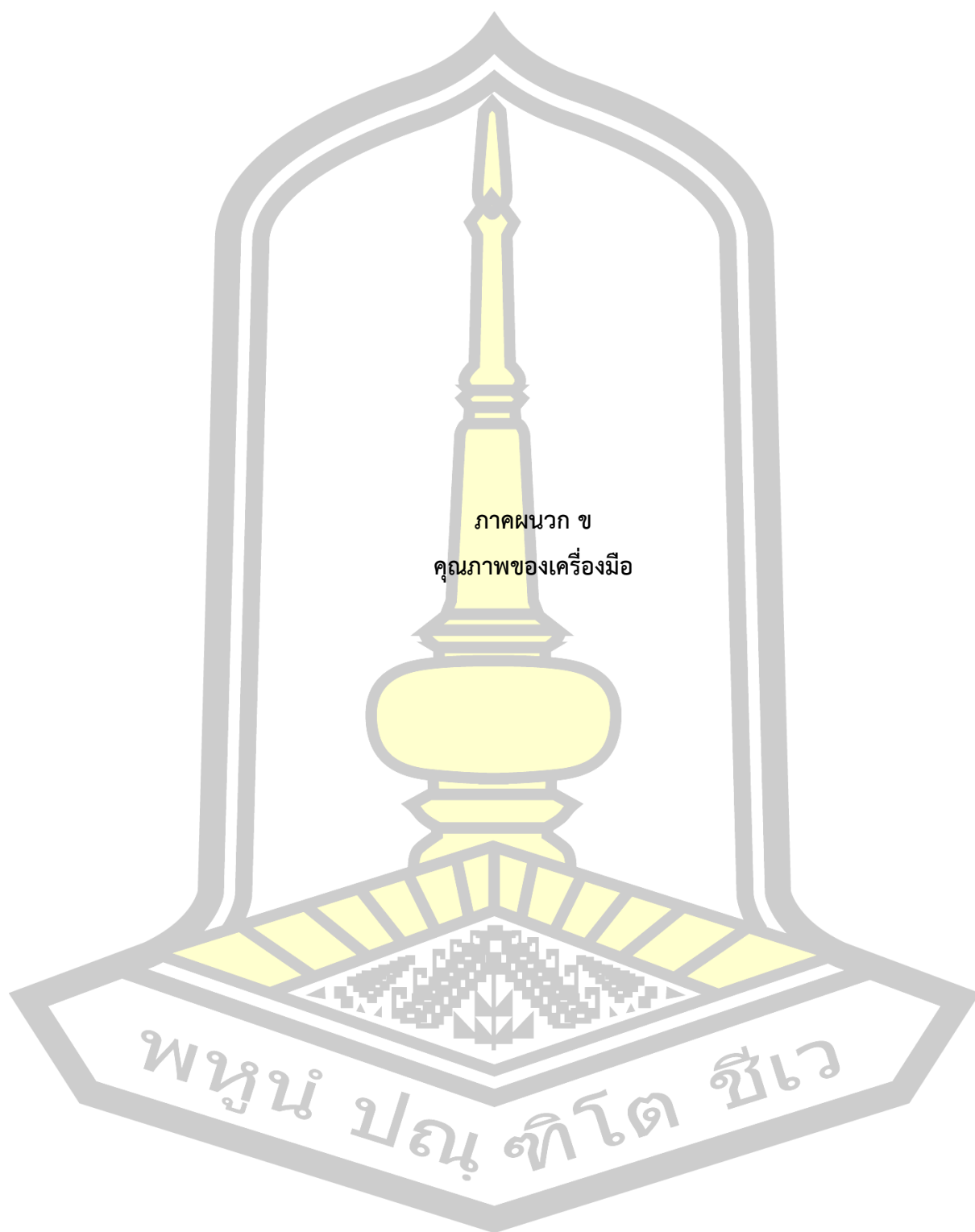
การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการควบคุมคุณภาพ</u>					
9. ท่านให้ความสำคัญกับกระบวนการ วิธีการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดวิธีการตรวจสอบในการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
10. ท่านยึดมั่นการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
11. ท่านตระหนักถึงการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและมีคุณภาพ					
12. ท่านให้ความสำคัญกับการติดตามตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
<u>ด้านความรู้ทางการบัญชี</u>					
13. ท่านให้ความสำคัญในระเบียบและนโยบายทางการเงิน บัญชีอย่างท่องแท้ และสามารถจัดทำงบการเงิน เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีอย่างสม่ำเสมอ					
14. ท่านคำนึงถึงแนวทาง หรือทิศทางการดำเนินงานด้านบัญชีที่ชัดเจน กำหนดแผนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการประเมินผลและควบคุมที่เหมาะสม					
15. ท่านตระหนักถึงการวิเคราะห์งบการเงิน เพื่อสามารถทราบถึงผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้					
16. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของรายงานทางการเงิน และบัญชีว่าถูกต้องตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชีอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคุณภาพงาน					
1. ท่านสามารถนำเสนอรายงานทางการเงินที่ผ่านการตรวจสอบอย่างถูกต้องตามความเป็นจริงอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านมีการนำเสนอข้อมูล ในรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องเที่ยงธรรมและเชื่อถือได้					
3. ท่านมีการจัดทำงบการเงินได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง น่าเชื่อถือและนำไปใช้ในการตัดสินใจได้					
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานทางการเงินการบัญชีโดยทั่วไป ถูกต้อง เรียบร้อย และไม่มีผิดพลาด					
ด้านปริมาณงาน					
5. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่อยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้					
6. ท่านเชื่อมั่นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจและมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด					
7. ท่านรับผิดชอบงานโดยมีปริมาณผลงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ					
8. ท่านสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดปริมาณงานที่มากขึ้นได้					

ตอนที่ 4 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านงานสำเร็จทันเวลา</u>					
9. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
10. ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา					
11. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ					
12. ท่านสามารถนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม					
<u>ด้านผลงานได้มาตรฐาน</u>					
13. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด					
14. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
15. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร					
16. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่อง					

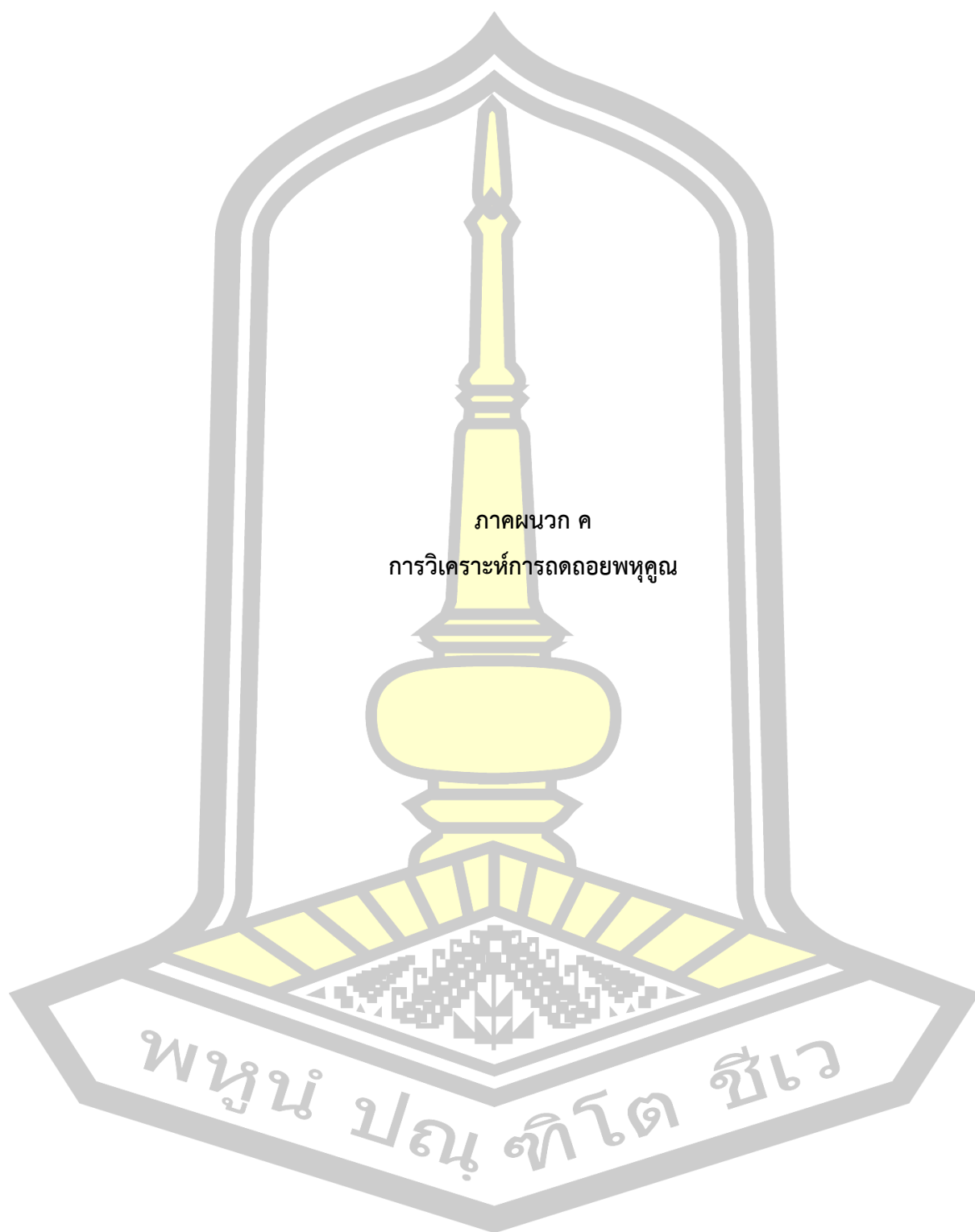


ตาราง 52 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
9. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชี		
9.1 ด้านความรู้ด้านกฎหมาย		0.969
1.	0.553	
2.	0.518	
3.	0.537	
4.	0.587	
1.2 ด้านบริหารจัดการด้านการเงิน		0.969
1.	0.750	
2.	0.538	
3.	0.674	
4.	0.647	
1.3 ด้านการควบคุมคุณภาพ		0.968
1.	0.532	
2.	0.491	
3.	0.719	
4.	0.729	
1.4 ด้านความรู้ทางการบัญชี		0.967
1.	0.766	
2.	0.816	
3.	0.843	
4.	0.810	

ตาราง 52 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
2.1 ด้านคุณภาพงาน		0.968
1.	0.677	
2.	0.700	
3.	0.790	
4.	0.787	
2.2 ด้านปริมาณงาน		0.968
1.	0.783	
2.	0.715	
3.	0.640	
4.	0.673	
2.3 ด้านงานสำเร็จทันเวลา		0.967
1.	0.760	
2.	0.845	
3.	0.623	
4.	0.842	
2.4 ด้านผลงานได้มาตรฐาน		0.968
1.	0.672	
2.	0.647	
3.	0.750	
4.	0.776	



ตาราง 53 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ
บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.228	0.294	4.183*	<0.0001
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.716	0.070	10.205*	<0.0001
F = 104.142 p < 0.0001 Adj R ² = 0.498				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพ
บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาสมรรถนะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.930	0.339	2.743*	0.007
ด้านความรู้ด้านกฎหมาย (ACL)	0.310	0.077	4.006*	<0.0001
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.463	0.073	6.382*	<0.0001
F = 46.883 p < 0.0001 Adj R ² = 0.469				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพ
บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลาของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

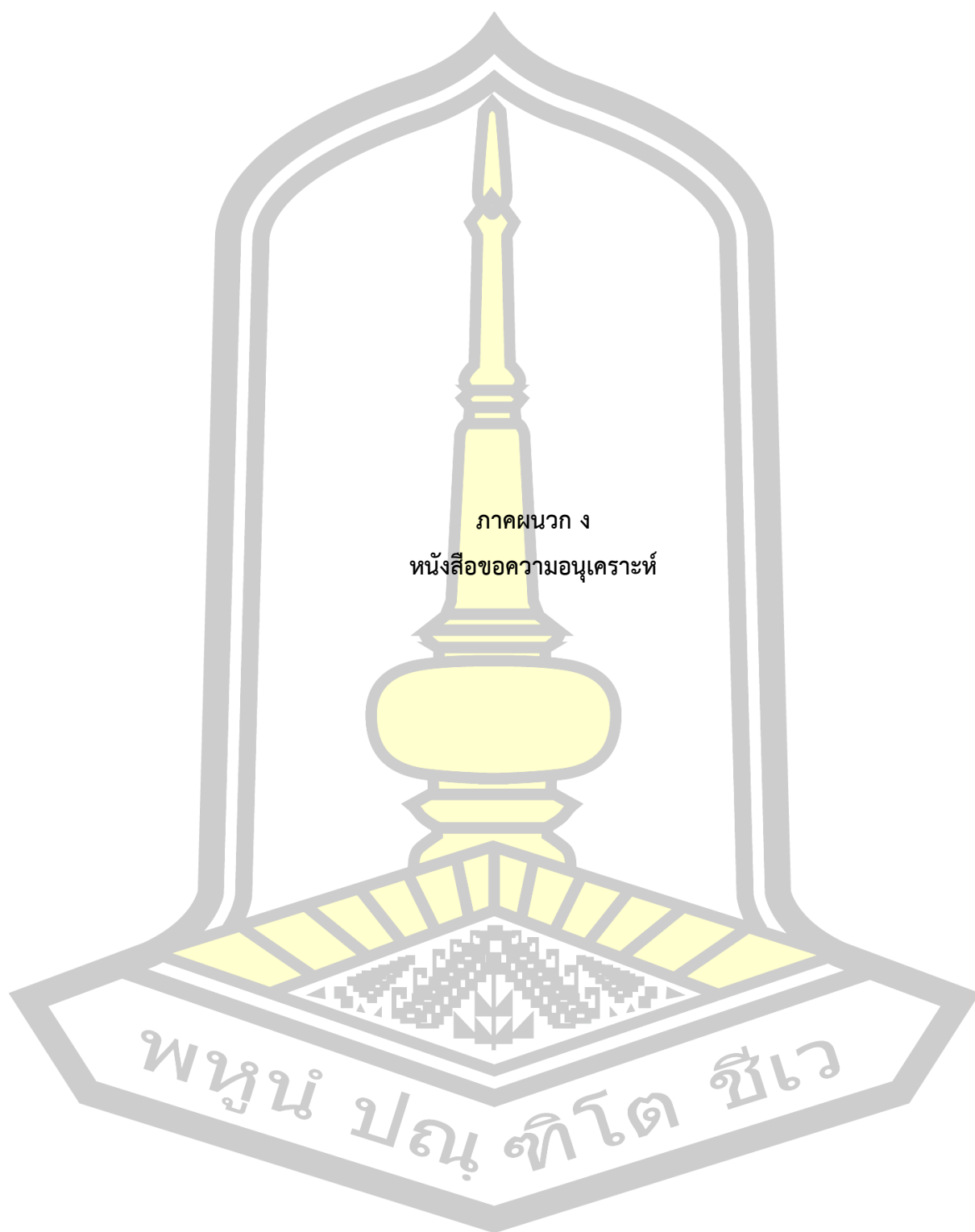
การพัฒนาศรรณะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านงานสำเร็จทันเวลา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.690	0.339	2.036*	0.044
ด้านการบริหารจัดการด้านการเงิน (ACF)	0.281	0.077	3.791*	<0.0001
ด้านการควบคุมคุณภาพ (ACC)	0.230	0.073	2.704*	<0.0001
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.319	0.071	4.494*	<0.0001
F = 37.370 p < 0.0001 Adj R ² = 0.512				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 56 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาศรรณะด้านวิชาชีพ
บัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐานของนักวิชาการเงินและบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

การพัฒนาศรรณะ ด้านวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านผลงานได้มาตรฐาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.809	0.322	5.615*	<0.0001
ด้านความรู้ทางการบัญชี (ACA)	0.534	0.077	6.934*	<0.0001
F = 48.082 p < 0.0001 Adj R ² = 0.312				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ที่ ศธ 0530.10/ ๕๑๖

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

21 เมษายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ด้วยนางสาวปราณี คำมา นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวปราณี คำมา ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3408

โทรสาร 0-4375-4422



ที่ ศธ 0530.10/517

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

21 เมษายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำวิทยาเขตขอนแก่น

ด้วยนางสาวปราณี คำมา นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวปราณี คำมา ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สงศ์โรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3408

โทรสาร 0-4375-4422



ที่ ศธ 0530.10/516

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

21 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำวิทยาเขตสกลนคร

ด้วยนางสาวปราณี คำมา นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวปราณี คำมา ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สงครโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการ
คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3408
โทรสาร 0-4375-4422



ที่ ศธ 0530.10/๕1๖

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม 44150

21 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ประจำวิทยาเขตสุรินทร์

ด้วยนางสาวปราณี คำมา นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวปราณี คำมา ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ สังศรีโรจน์)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

งานวิชาการ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 3408

โทรสาร 0-4375-4422

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวปราณี คำมา
วันเกิด	วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2527
สถานที่เกิด	อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 179/61 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น เลขที่ 150 ถนนศรีจันทร์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2548 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2550 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2561 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม) สาขาวิชาการสอบบัญชีและการตรวจสอบภายใน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ประจำปี 2560 ประเภท นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัย มหาสารคาม