

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

EFFECTS OF ACCOUNTING PROFESSIONAL COMPETENCY AND
WORK MOTIVATION ON WORK EFFICIENCY OF FINANCE AND
ACCOUNTING PRACTITIONERS IN THE DIRECTORATE OF FINANCE,
ROYAL THAI AIR FORCE

วารุณี ฤทธิขจร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี
กรมการเงินทหารอากาศ

วารุณี ฤทธิขจร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any forms of plagiarism.

..... วารุณี ฤทธิจักร
(เรื่ออากาศเอกหญิงวารุณี ฤทธิจักร)



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ
Effects of Accounting Professional Competency and Work
Motivation on Work Efficiency of Finance and Accounting
Practitioners in the Directorate of Finance, Royal Thai Air Force

ชื่อ - นามสกุล เรืออากาศเอกหญิง วารุณี ฤทธิขจร
วิชาเอก การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา 2564

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์พนารัตน์ ปานมณี, Ph.D.)

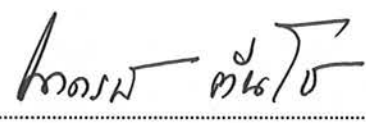
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นารถพี ต้นโช, ปร.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565

หัวข้อการค้นคว้าการค้นคว้าอิสระ	สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ
ชื่อ - นามสกุล	เรืออากาศเอกหญิง วารุณี ฤทธิขจร
วิชาเอก	การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษมา คำพิทักษ์, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Effects of Accounting Professional Competency and Work Motivation on Work Efficiency of Finance and Accounting Practitioners in the Directorate of Finance, Royal Thai Air Force
Name – Surname	Flight Lieutenant Warunee Ridkajorn
Major Subject	Accounting
Independent Study Advisor	Assistant Professor Kusuma Dampitakse, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study the extent that accounting professional competency and work motivation affects the work efficiency of finance and accounting practitioners in the Directorate of Finance, Royal Thai Air Force (RTAF).

The population sampled in this study were 186 government officials and employees of the Directorate of RTAF Finance tasked with finance and accounting responsibilities. The study instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data comprised descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics: multiple linear regression analysis.

The study results indicated that accounting professional competency, work motivation, and work efficiency of finance and accounting practitioners in the Directorate of RTAF Finance were all rated at a high level. The dimensions of accounting professional competency including knowledge and competency, professional accounting skill, interpersonal relationships, ethics in work, and attitudes to the accounting profession all affected the work efficiency of finance and accounting practitioners in the Directorate of RTAF Finance at a statistically significant level of .05. Additionally, the components of job motivation comprising job achievement, recognition, work characteristics, responsibilities, and advancement all affected the work efficiency of finance and accounting practitioners in the Directorate of RTAF Finance at a statistically significant level of .05.

Keyword: accounting professional competency, work motivation, work efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณที่ได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา คำพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลา ในการให้คำปรึกษา ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการค้นคว้าอิสระนี้ให้เหมาะสมและสมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ บุคลากรและคณะอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้อันมีค่ายิ่ง และให้คำแนะนำช่วยเหลือในการศึกษาจนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จ

ขอขอบคุณ ข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศทุกท่าน ที่ได้สละเวลา และให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ ๆ น้อง ๆ เพื่อน ๆ ปริญญาโท และเพื่อนข้าราชการกรมการเงินทหารอากาศทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ อย่างเต็มที่ตลอดมาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้ทำการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ หากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ทำศึกษาขอกราบอภัยไว้ ณ โอกาสนี้

วารุณี ฤทธิขจร

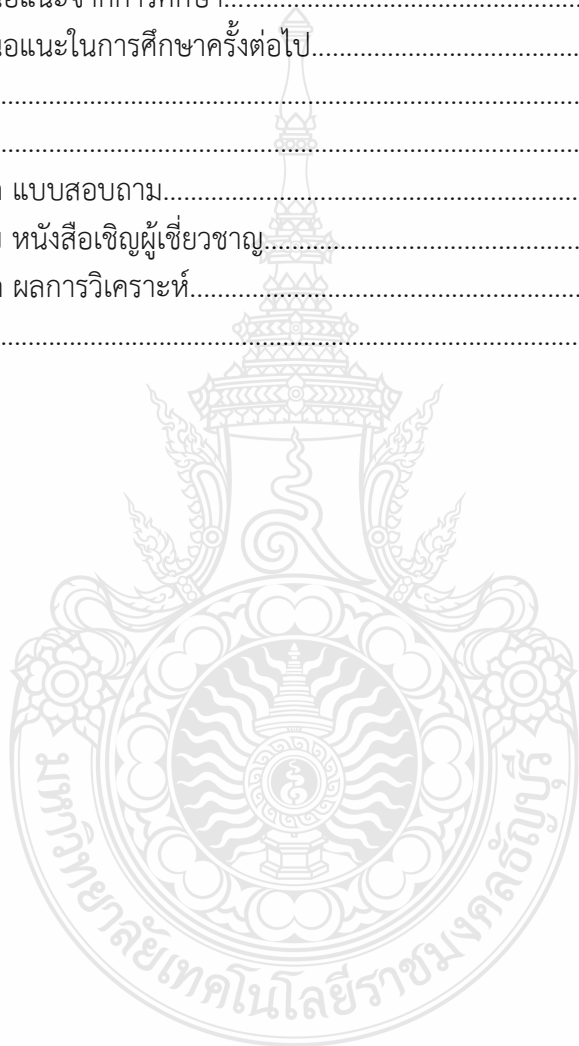


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)
บทที่ 1 บทนำ.....	12
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	12
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	14
1.3 สมมติฐานการศึกษา.....	14
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	14
1.5 คำจำกัดความในการศึกษา.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ.....	18
2.2 ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	19
2.3 แนวคิดและทฤษฎีสรรถณะวิชาชีพบัญชี.....	20
2.4 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	30
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	36
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	90
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	90
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา.....	98
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	99
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	106
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ.....	113
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์.....	117
ประวัติผู้เขียน.....	120



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบแนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจ.....	36
ตารางที่ 2.2 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ.....	67
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ.....	67
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ.....	68
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ.....	69
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	70
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน.....	70
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านทัศนคติในวิชาชีพ.....	71
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี โดยภาพรวม.....	71
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านความสำเร็จในงาน.....	72
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านการยอมรับนับถือ.....	73
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านความรับผิดชอบ.....	74
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านลักษณะของงาน.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	75
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี โดยภาพรวม.....	76
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านคุณภาพของงาน.....	77
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านปริมาณงาน.....	77
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านเวลา	78
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	79
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวม.....	79
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ.....	82
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านคุณภาพของงาน.....	83
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านปริมาณงาน.....	84
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านเวลา.....	85
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี โดยภาพรวม.....	87
ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	88
ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	89



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	16
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการจัดส่วนราชการ กรมการเงินทหารอากาศ.....	19





บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงภายในประเทศเกิดขึ้นมากมายทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี ล้วนเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้หลายภาคส่วนต้องเผชิญกับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้หน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีการรับมือและการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยต้องอาศัยเครื่องมือต่างๆ เข้ามาช่วย ข้อมูลทางการเงินและบัญชีเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่หน่วยงานและผู้ใช้งบการเงินทั้งภายในและภายนอกนั้นให้ความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ที่ผู้บริหารของหน่วยงานนำมาเป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผน ควบคุม วิเคราะห์ และประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง (กนกมณี หอมแก้ว, สุนิษา ภู่งศ์, วรทรง ศรีศิริรุ่ง, 2559) ข้อมูลทางบัญชีถือเป็นแหล่งที่บันทึกเหตุการณ์ทางการเงินทั้งหมดของหน่วยงาน มีทั้งข้อมูลที่เป็นทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน ข้อมูลที่ได้จะต้องมีความเชื่อถือและตรวจสอบได้ ถูกต้องรวดเร็ว และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินทำให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลนั้นจะต้องมาจากการบริหารข้อมูลที่ดี ซึ่งการบริหารข้อมูลที่ดีต้องมาจากการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจากนักบัญชีซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของหน่วยงานเป็นผู้ที่ทำหน้าที่บันทึกเหตุการณ์ทางการเงิน จัดการตัวเลข ผลกำไร รายรับรายจ่าย รายงานทางการเงินของหน่วยงานยังรวมถึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผน การวิเคราะห์และเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์, 2560)

สมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะของบุคคล ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถจากการศึกษาโดยตรง รวมถึงอาศัยประสบการณ์จากการทำงานโดยตรง จนมีประสบการณ์ที่มากพอ ผู้ที่จะทำงานนี้จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะทั้งในด้านทักษะความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ รวมถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานวิชาชีพด้วยความระมัดระวังรอบคอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่องาน เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่นักบัญชีมีความรู้ความสามารถและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดรายงานการเงินที่ถูกต้องและมีคุณภาพ (พัชรทิศา นวลละออง, 2562) และสามารถช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ปรากฏ หากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยียมตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรฐานก็ถือว่าบุคคลนั้นมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีความรู้สมบัตินี้สำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานในการปฏิบัติงานปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่ามาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Accountants: IES) กำหนดโดยสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of

Accountants: IFAC) มีวัตถุประสงค์ในการกำหนดสมรรถนะของนักบัญชีเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพซึ่งจะก่อให้เกิดรายงานการเงินที่มีคุณภาพ การที่นักบัญชีมีความรู้ความสามารถ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพจะก่อให้เกิดรายงานการเงินที่มีคุณภาพ ถูกต้อง จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่มากพอ รวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบในงานที่รับมอบหมายหากข้อมูลที่ได้รับมีความผิดพลาดหรือไม่ทันต่อการตัดสินใจอาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและอาจให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพได้ บทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้หน่วยงานก้าวไปสู่เป้าหมาย จึงจำเป็นจะต้องฝึกฝนและพัฒนาศักยภาพตนเองให้มีสมรรถนะและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สมรรถนะดังกล่าวล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นมีส่วนช่วยในการสร้างบทบาทของนักบัญชีเพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน (ปราณี คำมา, 2561) หน่วยงานทุกภาคส่วนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เกิดขึ้นจากองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น คน ระบบงาน วิธีการดำเนินงาน การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ภัสณี นุ่มประเสริฐ, 2560) บุคคลที่มีแรงจูงใจที่ดีจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลในองค์กรนั้น เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ หากบุคคลมีแรงจูงใจมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานก็จะมี ความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงไปได้อย่างดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอาจเป็นมูลเหตุทำบุคคลขาดความมุ่งมั่น ความตั้งใจกระตือรือร้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพราะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน (นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์, 2562)

กรมการเงินทหารอากาศเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ มีภารกิจอำนวยความสะดวก ควบคุม กำกับ การพัฒนา และดำเนินงานด้านการเงินของกองทัพอากาศ กับหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการการเงิน บุคลากรของกรมการเงินทหารอากาศจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจและเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานให้มีความเจริญและมั่นคงมาจนถึงปัจจุบัน ในการปฏิบัติภารกิจและการดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรมของกองทัพอากาศจะต้องอาศัย กระบวนการด้านการเงินเป็นส่วนช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกองทัพอากาศให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้ที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการเงินจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านการเงินให้เป็นที่ไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของทางราชการ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ให้ กรมการเงินทหารอากาศประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ หากมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร ดึงศักยภาพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะทางวิชาชีพที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่แสดงออกมาในลักษณะ

ของการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยสนับสนุนนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาส่งเสริมบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศ

1.2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศ

1.3 สมมติฐานการศึกษา

1.3.1 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศ

1.3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ เงินทหารอากาศ โดยทำการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากเอกสารตำรา งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการ เงินทหารอากาศ จำนวน 186 คน (แผนกกำลังพล กรมการ เงินทหารอากาศ, 2564)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

สมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

- ด้านความรู้ความสามารถ
- ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี
- ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการยอมรับนับถือ
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านลักษณะของงาน
- ด้านความก้าวหน้าในงาน

1.4.3.2 ตัวแปรตาม (dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ด้านคุณภาพของงาน
- ด้านปริมาณงาน
- ด้านเวลา
- ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2564 ถึง เดือน ธันวาคม 2564

1.5 คำจำกัดความในการศึกษา

1.5.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการทหารประจำการ สังกัด กรมการเงินทหารอากาศ ทั้งนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

1.5.2 นายทหารการเงิน หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินหรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบัญชี (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554)

1.5.3 เสมียนการเงิน หมายถึง ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินซึ่งทำหน้าที่ตามที่อยู่บังคับบัญชากำหนด (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554)

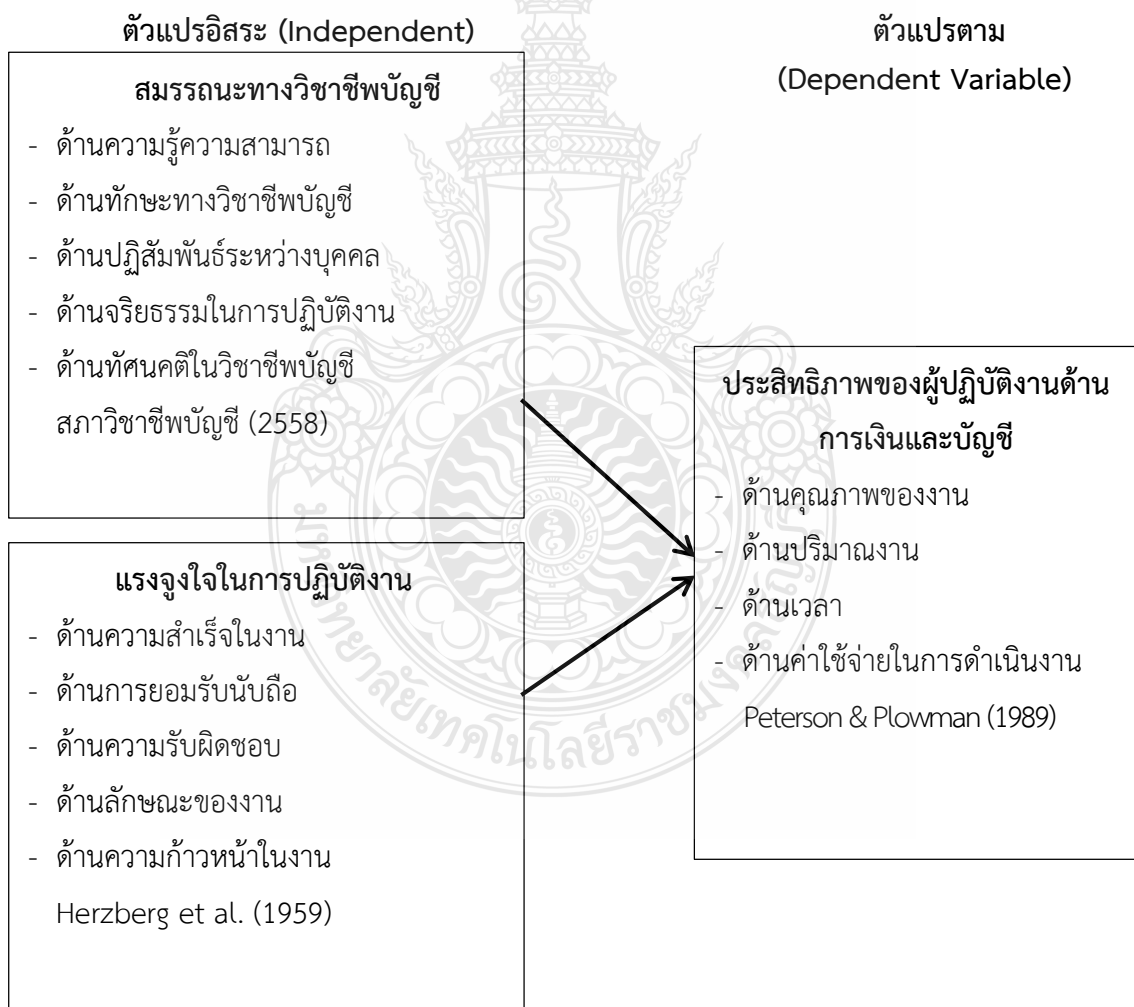
1.5.4 พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

1.5.5 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี หมายถึง ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ รวมถึงทักษะและจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพเพื่อให้ผลงานตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.6 แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ภายในต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

1.5.7 ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและความสามารถด้วยความถูกต้อง รวดเร็วได้ตามมาตรฐานโดยได้ผลงานตามแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนดผลการปฏิบัติงานที่ได้ถูกต้อง แม่นยำเป็นไปตามกฎระเบียบของทางราชการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลืองเพื่อให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการนำสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

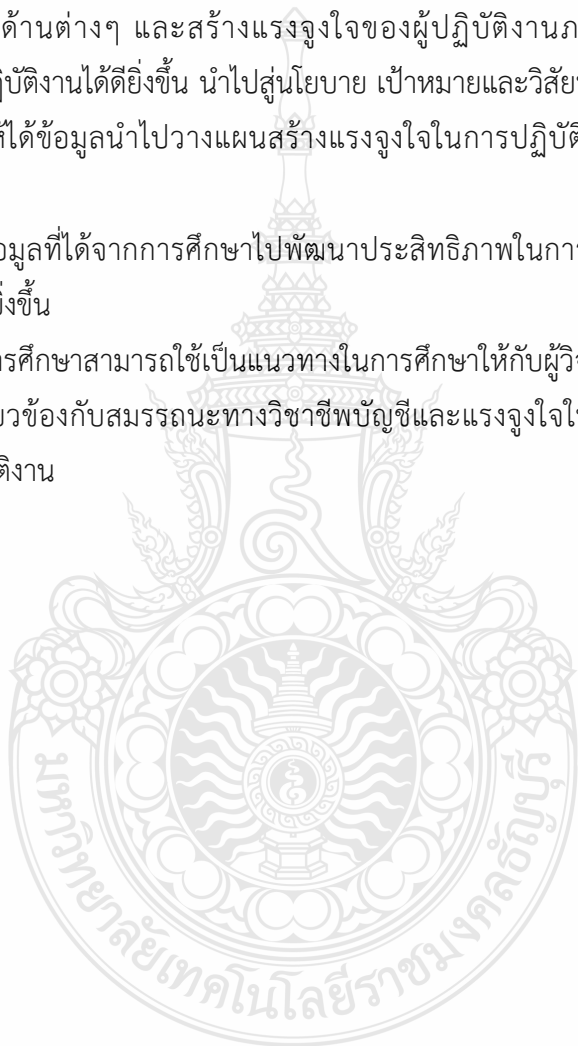
1.7.2 ทำให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเองเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.3 ผลที่ได้จากการศึกษาได้ข้อมูลและแนวทางสำหรับหน่วยงาน ในการพัฒนาอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านต่างๆ และสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่นโยบาย เป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.7.4 ทำให้ได้ข้อมูลนำไปวางแผนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานทหาร

1.7.5 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ ให้ดียิ่งขึ้น

1.7.6 ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้กับผู้วิจัยท่านอื่นที่มีความสนใจจะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน





บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ผู้ศึกษาได้ศึกษาและนำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอดังนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ
- 2.2 ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงินทหารอากาศ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมการเงินทหารอากาศ

2.1.1 ประวัติกรมการเงินทหารอากาศ

กิจการเกี่ยวกับด้านการเงินของกองทัพอากาศได้เกิดขึ้นพร้อมกับกิจการด้านการบิน ซึ่งได้เริ่มขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อ พ.ศ.2456 พร้อมกับแผนกการเงิน ที่บริเวณสนามม้าสระปทุมในปัจจุบัน โดยมี พลโทพระยาเจ้าน้องยาเธอขุนกำแพงเพชรอัศวโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชา ต่อมาแผนกการบินได้ยกฐานะเป็น “กรมอากาศยานทหารบก” จึงได้จัดหน่วยงานการเงินขึ้นรับผิดชอบเป็นครั้งแรกเป็น “แผนกสมุหบัญชี” เมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ.2461 และได้มีการปรับตามการจัดส่วนราชการ ดังนี้ พ.ศ.2480 แผนกการบินได้ยกฐานะเป็น “กองทัพอากาศ” แผนกสมุหบัญชีกรมอากาศยานทหารบก จึงมีชื่อใหม่เรียกว่า “แผนกสมุหบัญชีกองทัพอากาศ” พ.ศ.2483 แผนกสมุหบัญชีกองทัพอากาศ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “แผนกพลาธิการทหารอากาศ” พ.ศ.2491 แผนกพลาธิการทหารอากาศ มีภารกิจและขยายขอบเขตความรับผิดชอบด้านบริการออกไปอย่างกว้างขวาง จึงยกฐานะเป็น “กรมพลาธิการทหารอากาศ” และกองการเงิน ซึ่งเดิมอยู่กับแผนกพลาธิการทหารอากาศ จึงได้แยกหน้าที่การเงิน ออกมาตั้งเป็น “กรมการเงินทหารอากาศ” ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบราชการกองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2491 ให้ไว้ ณ วันที่ 17 กันยายน 2491 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 65 ตอนที่ 55 ลง 21 กันยายน 2491 ดังนั้นจึงถือเอาวันที่ 22 กันยายน 2491 เป็นวันสถาปนากรมการเงินทหารอากาศ โดยมี น.อ.ดิส รงค์ กระจ่าง เป็นเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ (<https://finance.raf.mi.th>)

2.1.2 ภารกิจของกรมการเงินทหารอากาศ

กรมการเงินทหารอากาศมีหน้าที่อำนวยความสะดวก กำกับการพัฒนา และดำเนินงานด้านการเงินของกองทัพอากาศ กับหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการการเงิน มีเจ้ากรมการเงินทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552

2.1.3 การจัดส่วนราชการกรมการเงินทหารอากาศ

ตั้งแต่อดีตที่เป็นต้นมา กรมการเงินทหารอากาศ มีการปรับปรุงการจัดหน่วยขึ้นตรงต่าง ๆ ในกรมการเงินทหารอากาศหลายครั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการจัดส่วนราชการของกองทัพอากาศยานนโยบายของผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าของกองทัพ และงบประมาณที่ได้รับ จนกระทั่งปัจจุบัน กรมการเงินทหารอากาศ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง กับอีก 1 แผนก ได้แก่ กองวิทยาการ กองควบคุมการใช้จ่าย กองเงินเดือนและค่าจ้าง กองการเงิน กองการเงินต่างประเทศ กองบริหารการเงิน และแผนกธุรการ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการจัดส่วนราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับข้าราชการทหารและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ

2.2.1 ความหมายและหน้าที่ของข้าราชการทหารและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงินทหารอากาศ

ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี ดังนี้

นายทหารการเงิน หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน หรือผู้ที่ทางการสั่งให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินหรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการเบิกจ่าย การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการบัญชี

เสมียนการเงิน หมายถึง ข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินซึ่งทำหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด

ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ได้ให้ความหมาย วัตถุประสงค์ และประเภทของพนักงานราชการ ดังนี้

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม วัตถุประสงค์ของพนักงานราชการ

1. เพื่อปรับปรุงกระบวนการจ้างงานของกระทรวงกลาโหมในส่วนของลูกจ้างให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับการใช้กำลังของภาครัฐ

2. เพื่อให้การปฏิบัติงานราชการมีความคล่องตัว ยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. เพื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งให้กับส่วนราชการที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม

ประเภทของพนักงานราชการ มี 2 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นงานประจำของส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ พนักงานราชการใน กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องสำคัญและจำเป็นเฉพาะของส่วนราชการ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีสมรรถนะวิชาชีพบัญชี

ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 ได้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถการทำงาน (Competency) จากนักวิชาการชื่อ David McClelland โดยได้ทำการศึกษาวิจัยว่าเหตุใดบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งงานเดียวกันจึงมีผลงานที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการศึกษาวิจัยโดยการแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ออกจากกันจากนั้นจึงศึกษาว่าบุคลากร 2 กลุ่มว่ามีผลการทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรจากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจะมีสิ่งหนึ่งอยู่ด้วย เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) (จิรประภา อัครบวร, 2549) และจุดกำเนิดของแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของ คนนั้นเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) เกิดจากบทความของ McClelland ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970

McClelland ได้อธิบายว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ได้ลอยอยู่ในน้ำ โดยส่วนที่อยู่เหนือน้ำที่เป็นส่วนน้อยจะสามารถสังเกตเห็นและวัดได้ง่ายได้แก่ ความรู้ สาขาต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามา (Knowledge) และในส่วนของทักษะได้แก่ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในด้านต่าง ๆ (Skill) สำหรับส่วนที่มีปริมาณมากของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่ไม่อาจจะสังเกตเห็นได้ยาก และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญาของบุคคลเป็นส่วนใหญ่เหนือกว่า การที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่โดดเด่น จะมีแค่มีทักษะและความรู้ต่างๆไม่เพียงพอ จะต้องมีความผลักดัน คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง

รวมถึงบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ (ชูชัย สมितिไกร, 2550)

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

จากการศึกษาค้นคว้ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ดังนี้

กุสุมา ดำพิทักษ์และคณะ (2552) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะในความหมายของงานอาชีพหรือวิชาชีพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพหรือวิชาชีพ โดยการบูรณาการกันระหว่าง ทักษะ ความรู้ และเจตคติ จนสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์และคุณภาพตรงตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) พฤติกรรม ทัศนคติ ทักษะ และความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร งานในหน้าที่พื้นฐาน บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถในงานหน้าที่ที่เหมือนกัน และเท่าเทียมกัน และนอกเหนือจากงานในหน้าที่ควรพัฒนาตนเองให้ที่ความสามารถพิเศษที่แตกต่างออกไป ขึ้นอยู่กับศักยภาพและระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient : IQ) ในการพัฒนาขีดสมรรถนะมีอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ ขีดความสามารถขององค์กร อันเกิดจากค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การทำงานแบบมืออาชีพ (Professionalism) การมุ่งเน้นผลงาน (Result Orientation) การบริหารตนเอง (Self Management) การใส่ใจลูกค้า (Customer Focus) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นต้น

2. สมรรถนะทางวิชาการ (Technical Competency) คือ ทักษะ ความรู้ และพฤติกรรมที่พนักงานจำเป็นต้องมี เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน ในเรื่องของ ความรู้ในเรื่องของผลิตภัณฑ์ (Product Knowledge) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality) ทักษะการติดต่อสื่อสาร (Communication Skill) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒนาไพศาล (2543) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะความรู้ ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่จำเป็นในการนำมาใช้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งกล่าวคือ จะต้องรู้อะไรบ้างในการทำงาน และงานนั้นต้องทำอะไรบ้าง รวมถึงจะทำให้ประสบความสำเร็จบุคคลจะต้องมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรทราบถึงคุณลักษณะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer)

ณัฐวดี สวัสดิ์ภักดี (2561) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในที่แสดงออกเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพของงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

รัชนิดา รักกาญจน์นทร์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีอยู่ในตัวบุคคลทั้ง แบบแผน พฤติกรรม ความสามารถ รวมถึงในเรื่องของ แรงขับ (Motive) บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร (Trait) ด้านทักษะ (Skill) และบทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (Social role or aspect of one's self image) หรือองค์ความรู้ (A body of knowledge) ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ

ทำงานโดยตรงแต่เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเกิดความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

สุธาสิณี จำปาแดง (2562) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถทักษะ ค่านิยม คุณธรรมจรรยาบรรณ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล โดยแบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะตามสายงาน (Professional Competency)
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ได้ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออก ถึงศักยภาพ หรือความสามารถของบุคคลที่ทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเป็นการตอบคำถามว่า จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร (How) มากกว่าการที่จะต้องตอบคำถาม สิ่งที่ว่าหัวหน้างานคาดหวังนั้นคืออะไร (What) โดยได้กำหนดความสามารถหรือสมรรถนะแบ่งได้เป็น 3 มุมมอง คือ KSA ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล เนื้อหาหรือสิ่งที่ได้รับมาจากการศึกษาทั้งในการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาในสถาบัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านประสบการณ์และการทำงานกับผู้รู้ทั้งในสายงานเดียวกันและต่างสายงาน

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องฝึกฝนและพัฒนาโดยใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติ โดยทักษะได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ทักษะด้านการบริหารจัดการงาน หมายถึง ทักษะการบริหารจัดการควบคุมการทำงาน โดยจะเกี่ยวข้องในเรื่องของการคิดการบริหารจัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ทักษะกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ โดยมองถึงเป้าในอนาคตว่าต้องการให้เกิดอะไร และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน หมายถึง ทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับกลุ่มงานที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) คือ คุณลักษณะที่ติดมากับตัวและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา เช่น ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจและความต้องการส่วนบุคคล

จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์ (2560) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมของบุคคล ทางด้านความรู้ ความสามารถทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จโดยมีผลงานตามเกณฑ์ที่กำหนด หรือมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งสมรรถนะ 5 ด้านนี้ นักบัญชีควรมี คือ

1. มีความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณในวิชาชีพไม่เปิดเผยความลับทางการเงินหรือข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร
2. มีความขยันหมั่นเพียร อดทน และรับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย
3. มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน และมีการรวบรวมเอกสารหลักฐานทางการเงินเพื่อไว้ตรวจสอบอย่างถูกต้อง
4. มีความรู้และนำทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นตัวเลขและนำมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจ

5. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องกฎหมายระเบียบการบัญชีวิชาชีพอากรเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อมูลข่าวสารเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2552) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเชิงพฤติกรรมโดยเป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะในด้านอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่นในองค์กร

คณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Accounting Education Standards Board: IAESB) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ (Competence) คือ ชีตความสามารถทางความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องได้ในระดับตามที่มาตรฐานกำหนดไว้

จากแนวคิดและความหมายสมรรถนะของนักวิชาการแต่ละท่านจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมจาก ทักษะ ความรู้ ความ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์หรือมากกว่าที่กำหนด

2.3.2 ประเภทของสมรรถนะ

จากการศึกษาและค้นคว้าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกประเภทของสมรรถนะ ดังนี้ McClelland (1973) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานในการทำงานที่บุคคลจำเป็นต้องมี เช่น ความสามารถในการอ่านการเขียนหรือความรู้เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ที่ขายเองเป็นประจำ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างหรือดีกว่าบุคคลอื่นได้

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Differentiation Competency) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าบุคคลทั่วไปหรือสูงกว่ามาตรฐานกำหนดสำหรับ Competency นี้จะมุ่งเน้นไปที่การใช้ทักษะความรู้ และคุณลักษณะในด้านอื่น ๆ เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงานให้ดีเลิศ

สฤัญญา รัชมีธรรมโชติ (2549) ได้จำแนกสมรรถนะเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่บุคคลอื่นไม่สามารถเลียนแบบได้ เช่น ความสามารถด้านกีฬาของนักกีฬา ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะเลียนแบบได้ต้องมีความพยายามเป็นอย่างมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะในอาชีพหรืองานเฉพาะในตำแหน่งของบุคคล เช่น อาชีพเลขานุการต้องมีความสามารถในการพิมพ์หนังสือ อาชีพนักบัญชีมีความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถพิเศษเฉพาะขององค์กรนั้น เช่น บริษัทที่ โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลต้องมีเพื่อทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย เช่น สมรรถนะหลักผู้จัดการบริษัท ได้แก่ การติดต่อวางแผน ประสานงาน เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคลที่ตำแหน่งเหมือนกันแต่มีความสามารถไม่เหมือนกัน

จิระประภา อัครบวร (2549) ได้จำแนก สมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะด้านการจัดการ (Management Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคคลในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงานโดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ลักษณะ พฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนถึงทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะเฉพาะของคนที่สนับสนุนภารกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง ความสามารถทางการบริหารจัดการงานต่างๆโดยมีได้ทั้งระดับผู้บริหารและพนักงานจะแตกต่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถในงานที่แสดงถึงทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Job-based) เช่น วิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ในด้านวิศวกรรม เป็นต้น

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึง ความสามารถเฉพาะของบุคคล ที่แสดงถึงทักษะ ความรู้ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลสมรรถนะที่เป็นความสามารถตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคลที่ตำแหน่งเหมือนกันแต่มีความสามารถไม่เหมือนกัน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง(2546) ได้จำแนกสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่งเสริมทำให้องค์กรนั้นไปสู่เป้าหมายความสำเร็จรวมถึงเป็นผู้นำในเรื่องอื่นๆ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์เป็นสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง บุคลิกของบุคคลในเรื่องของ ทักษะ ความรู้ ทักษะคิด เจตคติ และอุปนิสัยที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามที่รับผิดชอบได้ สูงกว่ามาตรฐานกำหนด

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่ แสดงถึงความรู้ของบุคคลในการทำงานที่ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปซึ่งมักเรียกว่า ความสามารถ เฉพาะบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2552) ได้กำหนดสมรรถนะ ต้นแบบของข้าราชการไทย ออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะในเชิงพฤติกรรมโดยเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการ พลเรือนทั้งหมด เพื่อเป็นการหล่อหลอม พฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACH) หมายถึง ความมุ่งมั่น ทุ่มเท การสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน ในการปฏิบัติราชการให้ได้เกินมาตรฐานซึ่งอาจเป็นผลมาจากการทำงานที่ ผ่านมาของตนเอง หรือ เกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ

1.2 บริการที่ดี (Service Mind -SERV) หมายถึง ความพยายามและตั้งใจของข้าราชการ ที่ต้องการให้บริการที่ดีกับประชาชน

1.3 การสะสมความเชี่ยวชาญงานอาชีพ (Expertise - EXP) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าและ พัฒนาตนเองอย่างเนื่อง ในการปฏิบัติราชการด้วยความรู้ความสามารถความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ จนสามารถประยุกต์ความรู้ในเชิงวิชาการและ เทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติราชการจนเกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity - ING) การประพฤติ ปฏิบัติและดำรงตนให้มีความถูกต้องและเหมาะสม ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ และ จรรยาบรรณของข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความ ตั้งใจรวมถึงการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกภายในทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงานคือสมรรถนะที่กำหนดเป็นการเฉพาะของกลุ่มงาน เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการมีพฤติกรรมเหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้ดี โดยมีขั้นความสามารถ ที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะสามารถจำแนกตามแต่ละประเภทได้แตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปประเภทของสมรรถนะได้ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือ สมรรถนะที่ทุกองค์กรจะต้องมีเพื่อสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) คือ สมรรถนะที่เป็นบทบาทคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ สร้างผลงานในตำแหน่งนั้นๆ และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล(Person Competencies) คือ สมรรถนะที่ โดดเด่นกว่าคนทั่วไปและเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่เลียนแบบได้ยาก

2.3.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามแนวคิดของ McClelland (1973) สมรรถนะมีประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้ในเฉพาะเรื่องที่จะต้องรู้ ซึ่งเป็นความรู้ที่สาระสำคัญ เช่น เรื่องการวิจัย โหราศาสตร์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการที่จะทำให้ได้ด้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะทางการพูด ทักษะทางการเขียน ทักษะทางคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดขึ้นมาจากพื้นฐานของความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็ว ว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-image) คือ ความคิดเห็น เจตคติ ในเรื่องของภาพลักษณ์ของตนเองหรือสิ่งที่เชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะของบุคคลนั้น เช่น ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจของบุคคล เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับ ที่ช่วยทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ

Boyatzis (1982) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ การกำหนดสภาพการณ์ เป้าหมาย เพื่อผลักดันไปสู่พฤติกรรมของบุคคล โดยเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับมีสติและไม่มีสติ
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ อุปนิสัยเฉพาะของบุคคลแต่ละคนที่ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน โดยเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับมีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเอง การนับถือตนเอง และการประเมินความเข้าใจ
4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไร
5. ทักษะ (Skill) คือ แสดงพฤติกรรมที่เป็นความสามารถที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนสามารถบรรลุเป้าหมายการทำงาน

Spencer (1993) ได้กล่าวถึงสมรรถนะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ สิ่งที่คุณคนนึกถึงหรือใฝ่ฝันเพื่อนำไปสู่การทำสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองที่กระทำอย่างสม่ำเสมอในสถานการณ์ต่าง ๆ
3. มโนทัศน์ในตน (Self-concept) คือ คุณค่า ความเชื่อ หรือภาพลักษณ์ของตนเอง
4. ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลข่าวสารที่บุคคลมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ
5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกในเรื่องงานทั้งงานจิตใจหรือกายภาพ

จากองค์ประกอบสมรรถนะสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านทักษะ (Skill) คือ พฤติกรรมของความสามารถในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ของข้อมูลในเรื่องเฉพาะนั้น ๆ (Traits) และแรงจูงใจ(Motives) คือ สิ่งที่ผลักดันให้ทำตามเป้าหมายจนประสบความสำเร็จ

2.3.4 องค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี (2558) ได้กำหนดกรอบด้านการศึกษาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับนักบัญชีวิชาชีพตามแนวทางของมาตรฐานการศึกษาาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Accountants : IES) จำนวน 8 ฉบับ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนามาตรฐานสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของนักบัญชีในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

สำหรับ IES ฉบับที่ 1 กล่าวถึง ข้อกำหนดในการเข้าสู่หลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชี เป็นการกำหนดและสื่อสารข้อกำหนดทางการศึกษาสำหรับการเข้าสู่หลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชีโดยกำหนดหลักการสำหรับข้อกำหนดในการเข้าสู่วิชาชีพทางการบัญชีจะต้องไม่สูงเกินไป เส้นทางในการเข้าสู่วิชาชีพมีหลายวิธี เช่น การศึกษาระดับปริญญาทั่วไป ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานภาคอุตสาหกรรมและการเข้าสู่หลักสูตรหลังจากจบชั้นมัธยมศึกษา สามารถเข้าสู่หลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชีได้โดยตรง

IES ฉบับที่ 2 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค กำหนดผลการเรียนรู้ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคเป็นความสามารถที่จะประยุกต์ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดความรู้ความสามารถ ดังนี้

1) การบัญชีบริหาร ประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร รวมถึงต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวิเคราะห์ผลต่าง การบริหารสินค้าคงเหลือ การจัดทำงบประมาณ การพยากรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจด้านการบริหาร รวมถึงรายงานต่าง ๆ

2) การเงินและการบริหารการเงิน เปรียบเทียบแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่มีสำหรับองค์การ รวมถึงการจัดหาเงินทุนจากธนาคาร เครื่องมือทางการเงิน ตลาดหุ้นกู้ ตลาดหุ้นทุนและตลาดพันธบัตร รัฐบาล วิเคราะห์ความต้องการด้านกระแสเงินสดและเงินทุนหมุนเวียนขององค์กร วิเคราะห์ฐานะทางการเงินในปัจจุบันและอนาคต ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ และประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดทำงบประมาณการลงทุนต่าง ๆ

3) ภาษีอากร อธิบายข้อกำหนดและการปฏิบัติตามระบบการจัดเก็บภาษีอากรของประเทศ จัดทำการคำนวณภาษีทางตรงและทางอ้อมสำหรับบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล วิเคราะห์ประเด็นภาษีอากรที่สัมพันธ์กับรายการค้าระหว่างประเทศ รวมถึงอธิบายความแตกต่างระหว่างการวางแผนภาษี การหลีกเลี่ยงภาษีและการหนีภาษี

4) การสอบบัญชีและการให้ความ อธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน ประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีที่เกี่ยวข้องและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน ประเมินความเสี่ยงของข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญต่องบการเงิน และประยุกต์ใช้วิธีเชิงปริมาณที่ใช้ในงานตรวจสอบ

5) การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน อธิบายหลักการกำกับดูแล วิเคราะห์องค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการกำกับดูแลองค์กร วิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสขององค์กรโดยใช้กรอบแนวคิดในการบริหารความเสี่ยง และวิเคราะห์องค์ประกอบของการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงิน

4) กฎหมายและข้อบังคับทางธุรกิจ อธิบายกฎหมายและข้อบังคับที่กำกับดูแลกิจการที่มีรูปแบบแตกต่างกัน กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

5) เทคโนโลยีสารสนเทศ วิเคราะห์ความเสี่ยงพหุของการควบคุมทั่วไปของเทคโนโลยีสารสนเทศและการควบคุมระบบงานที่เกี่ยวข้อง ประโยชน์ของการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจ

6) เศรษฐศาสตร์ อธิบายหลักการพื้นฐานของเศรษฐศาสตร์จุลภาคและมหภาค ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงในดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคต่อกิจกรรมทางธุรกิจ โครงสร้างตลาดต่าง ๆ

7) กลยุทธ์ธุรกิจและการจัดการ อธิบายวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการออกแบบและจัดรูปแบบองค์กร วัตถุประสงค์และความสำคัญของหน้าที่และการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ขององค์กร วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์กร และทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรอาจนำมาใช้เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีมงาน และองค์กรได้อย่างไร

IES ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ทักษะทางวิชาชีพ กำหนดผลการเรียนรู้ด้านทักษะวิชาชีพที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพจำเป็นต้องแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรกทางวิชาชีพ ได้แก่

1) ทักษะทางปัญญา ประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและแง่ที่หลากหลายผ่านการวิจัย การวิเคราะห์ การบูรณาการ ประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเกี่ยวกับผู้ประกอบวิชาชีพ ประยุกต์ใช้เหตุการณ์วิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การคิดเชิงนวัตกรรม เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีมเมื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรอง การให้คำปรึกษาเพื่อลดปัญหาข้อขัดแย้งและสร้างโอกาสให้มากที่สุด

3) ทักษะการจัดการตนเอง ประยุกต์ใช้ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการตั้งคำถาม จัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ คาดการณ์ความท้าทายและวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้

4) ทักษะการจัดการองค์กร ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด สอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐาน

คุณภาพขององค์กรหรือไม่ ประยุกต์ใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน ทักษะความเป็นผู้นำ และนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

นอกจากนี้นักบัญชีที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีตาม IES ฉบับที่ 4 มีค่านิยม คุณค่า แห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ รวมถึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ การประพฤติตามมาตรฐานงาน ความมุ่งมั่นใส่ใจและการ รักษาความลับ รวมถึงมีความความรับผิดชอบต่อสังคม

เมื่อมีความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ นักบัญชีจะต้องมีการสะสมประสบการณ์การทำงานจริง ในระดับที่เหมาะสม ตาม IES ฉบับที่ 5 ประสบการณ์การทำงานจริงอาจได้มาในระหว่างหรือหลังสำเร็จ การศึกษา โดยผู้เข้ารับการฝึกหัดงานสามารถพัฒนาสมรรถนะได้โดย การทำงานจริงของธุรกิจ การประสานเชื่อมโยงงานด้านบัญชีกับธุรกิจ รวมถึงความเข้าใจในหน่วยงานธุรกิจ ซึ่งมีหน่วยงานที่ รับผิดชอบคอยดูแลและติดตามอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การมีคุณสมบัติเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชี ก่อนที่นักบัญชีพร้อมที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมีการวัดผลขีดความสามารถและ สมรรถนะทางวิชาชีพขั้นสุดท้าย

IES ฉบับที่ 6 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก การประเมินความรู้ความสามารถเยี่ยง ผู้ประกอบวิชาชีพ คือ การวัดความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพที่มีการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ และพัฒนา การพัฒนาทางวิชาชีพในระยะเริ่มแรกคือ การเรียนรู้และการพัฒนาที่ผู้มุ่งมั่นประกอบ วิชาชีพบัญชีจะต้องใช้เบื้องต้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพของตนอันนำไปสู่ การปฏิบัติงานในบทบาทผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถทางเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ และค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติ ทางวิชาชีพ เพื่อให้มั่นใจว่าสมาชิกของวิชาชีพบัญชีมีระดับความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพที่ เหมาะสม

IES ฉบับที่ 7 การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพผู้ที่ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องพัฒนาและ ดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับการให้บริการที่มีคุณภาพสูงกับ ลูกค้า ผู้ว่าจ้าง และผู้มีส่วนได้เสีย รวมไปถึงการเสริมสร้างความเชื่อมั่นของสาธารณชนที่มีต่อวิชาชีพ

IES ฉบับที่ 8 ความสามารถของผู้สอบบัญชีมีอาชีพโดยมีข้อกำหนดด้านสมรรถนะจะต้อง เป็นผู้ที่มีความสมบัติในการเป็นนักบัญชีมีอาชีพในเรื่อง IES ฉบับที่ 1-7 ดังกล่าวพร้อมทั้งต้องเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถด้านการตรวจบัญชี การตรวจสอบข้อมูลทางการเงินในอดีต รวมทั้งทางด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและรายงานทางการเงิน กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการตรวจสอบบัญชี ความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพหรือวิชาชีพ โดยการบูรณาการกัน ระหว่าง ทักษะ ความรู้ และเจตคติ จนสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์และคุณภาพตรงตามความต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาชีพตามแนวทางของ IES เป็นกำหนดเพื่อให้บุคคล เข้าสู่หลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชี ตั้งแต่เริ่มเส้นทางในการเข้าสู่หลักสูตรวิชาชีพทางการบัญชี ที่จะทำให้ผู้ศึกษามีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ ด้านองค์กรธุรกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพร้อม ที่จะแก่นักบัญชีที่มีความรู้ทางวิชาชีพ นอกจากนี้แก่นักบัญชีมีอาชีพจะต้องที่ทักษะทางวิชาชีพในด้าน

ต่าง ๆ ทั้งทางด้านทักษะทางปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการองค์กร รวมถึงนักบัญชีจะต้องมี จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ ที่บุคคลพร้อมจะเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีและแสดงให้เห็นว่าสามารถที่จะผสมผสานองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ตัวแปรสมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 2 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (ฉบับปรับปรุง), ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) และฉบับที่ 4 ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ ตามที่สภาวิชาชีพได้กำหนดไว้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ไม่เพียงแต่จะมีแรงขับเท่านั้น แต่ยังมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ทศพล ทรงเกียรติ (2554) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นการทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดส่งผลให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน

วรลัทภษณ์ จันดี (2559) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมในการดำเนินการหรือทำกิจกรรม โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมเป็นเครื่องมือช่วยทำในสิ่งต่าง ๆ ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นพฤติกรรมในการทำงาน หรือสิ่งโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงบวก ได้แก่ ความตั้งใจ ความเต็มใจ ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน ด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และพึงพอใจที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุพัตรา เพชรมณี (2529) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านการบริหารบุคคลที่ต้องตอบสนองความต้องการในด้านพฤติกรรมให้กับองค์กร

1.1 ช่วยให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กร การที่องค์กรจำนวนมากไม่สามารถที่จะดำเนินการให้ผลบรรลุผลสำเร็จได้ เนื่องจากไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มี

ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานภายในองค์กร การจูงเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดให้บุคคลเข้ามาทำงานภายในองค์กร และทำงานกับองค์กรไปนาน ๆ

1.2 ทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าบุคลากรภายในองค์กรทำงานอย่างเต็มความรู้และความสามารถ แม้จะได้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วว่ามีความรู้ความสามารถให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กร การที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ทำให้องค์กรพบเจอปัญหาแปลกใหม่อยู่เสมอ โดยการสร้างความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น การจูงใจมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมการทำงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี

2. ความสำคัญต่อผู้บริหารงานเบื้องต้นของผู้บริหาร คือ การทำให้องค์กรดำเนินการอย่างได้ผล จะต้องทำให้บุคลากรภายในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร วิธีการที่ผู้บริหารทุกระดับใช้จูงใจบุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้นทุ่มเทความคิดให้กับองค์กรนั้นมาจากการจูงใจ จากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ การที่จะให้มนุษย์ทำงานอย่างเต็มความสามารถขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ถ้ามีสิ่งจูงใจตรงกับความพอใจ จะเป็นแรงผลักดันให้เขาทำงานได้อย่างเต็มที่มากขึ้น กล่าวคือการจูงใจที่ถูกต้องนั้นเป็นเครื่องมือดึงดูดความรู้สึก จิตใจให้บุคลากรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากขึ้น

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้บุคคลสนองตามเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายขององค์กรได้

3.2 ช่วยให้บุคคลได้รับความยุติธรรมในเรื่องของค่าตอบแทน

3.3 ช่วยให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความสนใจในฐานะสิ่งที่มีชีวิต มีชีวิตอยู่ ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน

สุพานี สุฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังการทำงานให้กับบุคคล ซึ่งพลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมจะทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จ ตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะทำงานเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามการทำงานให้กับบุคคล โดยความพยายามจะทำให้บุคคลเกิดความมานะ อดทน ในการที่จะคิดวิธีในการใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีทำให้เกิดประโยชน์กับงานให้มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงต่ออุปสรรคสิ่งกีดขวางในการทำงาน เมื่อทำงานได้สำเร็จก็จะหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. แรงจูงใจช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวิธีการทำงานในช่องทางที่ดีกว่า นักจิตวิทยาบางท่านมีความเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของการพัฒนาของบุคคล แสดงให้เห็นว่าคุณคนทำนั้นกำลังหาความรู้ใหม่ ๆ ในชีวิต

ซึ่งบุคคลที่มีแรงจูงใจการทำงานสูง เมื่อได้ทำงานสำเร็จจะพยายามที่จะค้นหาข้อผิดพลาดและทำการแก้ไขให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการไปจากรูปแบบเดิม

4. แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างจรรยาบรรณการทำงานให้บุคคล โดยจรรยาบรรณในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบ มั่นคงและมีวินัยในการทำงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจการทำงานที่สูงจะมุ่งทำงานให้เกิดความก้าวหน้า

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) กล่าวถึง แรงจูงใจมีความสำคัญ ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการหลากหลายอย่างของตนเอง บุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามกำลังความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่ต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่มีความเหมาะสมจะทำให้บุคคลมีความเอาใจใส่ในงานมากยิ่งขึ้น หากองค์กรใดต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและหาสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลได้ทำงาน ในขณะที่เดียวกันหาบุคคลที่มีจุดหมายเดียวกับเป้าหมายขององค์กรจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553) กล่าวถึง แรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) กล่าวถึง แรงจูงใจมีความสำคัญ ช่วยให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมายของงานและช่วยทำให้สังคมมีระบบที่ดี ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางด้านบวก จะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจสามัคคี ความจงรักภักดีต่อองค์กร ควบคุมการทำงานให้ราบรื่น ก่อให้เกิดศรัทธาและมีประสิทธิภาพในการทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.4.3 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow (1970) นักจิตวิทยาได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยมีแนวคิดหรือสมมติฐานว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นเข้าแทนที่อีก โดยมนุษย์จะมีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูงสุด 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ในการดำรงชีวิต เช่น เครื่องนุ่งห่ม น้ำ อาหาร และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายทางกายและทางใจ เช่น ความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการงาน เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์และผูกพัน
4. ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีความภาคภูมิใจตนเอง ได้รับการยกย่องสรรเสริญ จากบุคคลอื่น
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการที่จะบรรลุความฝันและความสำเร็จตามที่ตนต้องการ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland's

McClelland (1973) กล่าวว่า ความต้องการของคนนั้นเกิดจากการเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์ชีวิต แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการที่อยากจะอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมการทำงาน บุคคลอื่น ๆ โดยมีมิตรภาพ ความสัมพันธ์มีส่วนร่วมในสังคม

2. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการจะประสบความสำเร็จกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีเพื่อทำภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี และเกิดความสบายใจเมื่อได้ทำสำเร็จ แต่ถ้าทำไม่สำเร็จจะรู้สึกวิตกกังวล

3. ความต้องการใฝ่อำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการจะมีอิทธิพลอยู่เหนือบุคคลอื่น ต้องการจะเป็นผู้นำ ควบคุมกำกับและให้คุณโทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการที่จะมีอำนาจเหนือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1972) ได้นำทฤษฎี ERG ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ซึ่งมาจำแนกใหม่ให้เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะดำรงคงอยู่ (Existence needs หรือ E) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น รวมถึงปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs หรือ R) เป็นความต้องการจะได้รับมิตรและความสัมพันธ์จากผู้อื่น ได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม

3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth needs หรือ G) เป็นความต้องการที่จะเจริญในหน้าที่การงานและความท้าทายในความสำเร็จของชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริ่งเบิร์ก (Herzberg Two Factor Theory) เฮอริ่งเบิร์กได้ทำการพัฒนาในปี ค.ศ.1950 - 1959 และในช่วงปีแรกของ ค.ศ.1960 - 1969 ทำการวิจัยจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรของบริษัท ในรัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 200 คน โดยการสอบถามความคิดเห็นของตัวอย่างที่เกี่ยวกับสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่องานของตนเอง และผู้สัมภาษณ์ได้ให้

ผลการวิเคราะห์ได้พบว่าปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทั้งดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) หรือองค์ประกอบด้านการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ได้สร้างแรงจูงใจในทางบวกส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อิสรระจนประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี และเกิดความรู้สึกภูมิใจปลาบปลื้มใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือบุคคลอื่นภายในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถ ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้มีความภาคภูมิใจ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะน่าสนใจ ทำท่าย ความรู้และความสามารถ มีการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีสมารถที่จะทำได้เพียงคนเดียว ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสมอบหมาย ความรับผิดชอบใหม่ๆ มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบงาน รวมทั้งมีอำนาจในความ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงใน สถานภาพของบุคคลในที่ทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต เช่น การได้รับเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่ง การมีโอกาสในการได้ศึกษาหาความรู้ที่เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิด ความรู้สึกไม่พอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ซึ่งเป็นลักษณะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน ค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือบุตร ตลอดจนสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับตามความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การแต่งตั้ง รวมถึงการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่ปฏิบัติอยู่

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเข้าใจและสัมพันธ์อันดี

2.4 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารและปกครอง

2.5 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานอาชีพนี้

2.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supervisor) หมายถึง การติดต่อ ปฏิสัมพันธ์ พูดคุยระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดี เข้าใจ ซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การช่วยเหลือสามัคคีกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีทั้งในเวลาและ นอกเวลา

2.8 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานและการติดต่อประสานงานให้สำเร็จ

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน สภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศและอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกดีหรือไม่ดี อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงยั่งยืนในอาชีพการงาน หรือความมั่นคงขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวว่า เป็นทฤษฎีที่พยายามที่จะค้นคว้าความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลเกิดขึ้นจากสาเหตุใด โดยทฤษฎีนี้ได้พยายามดึงมูลเหตุออกเป็น 2 ปัจจัย หากเปรียบเทียบกับทฤษฎีอื่น ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันพบว่ามีความสอดคล้องกัน คือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ฐานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เปรียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคมของ Maslow สำหรับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เปรียบเทียบได้กับความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland's มีความคล้ายกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความมั่นคงในงาน เปรียบได้กับความต้องการความต้องการใฝ่สัมพันธ์ สำหรับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เปรียบได้กับความต้องการใฝ่อำนาจ ตามทฤษฎีของ McClelland's

ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer มีความคล้ายกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg คือ ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความมั่นคงในงาน เปรียบได้กับความต้องการที่จะดำรงคงอยู่ และความต้องการความสัมพันธ์ สำหรับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เปรียบได้กับความต้องการเติบโตก้าวหน้าของ Alderfer ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบแนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow	ทฤษฎีความต้องการของ ERG ของ Alderfer	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า	2. ปัจจัยจูงใจ	3. ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์
4. ความต้องการการยอมรับนับถือ	2. ความต้องการความสัมพันธ์		2. ความต้องการใฝ่อำนาจ
3. ความต้องการทางสังคม	1. ความต้องการที่จะดำรงคงอยู่	1. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน	1. ความต้องการใฝ่สัมพันธ์
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง			
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย			

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีสมมติฐานที่ความสำเร็จของงานอยู่ที่การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร โดยใช้ปัจจัยเพื่อจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสร้างแรงจูงใจการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำหรับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 องค์กรต้องคำนึงถึงเนื่องจากเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยจูงใจ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) มาเป็นทฤษฎีหลักในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทฤษฎีนี้มีเนื้อหาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับการทำงานขององค์กร

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพเป็นความสามารถทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็วเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของหน่วยงาน องค์กรต่างคาดหวังในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วยจะส่งผลต่อองค์กรและบุคคล

2.5.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

บุรินโท ชามะรัตน์ (2548) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบในด้านต้นทุนกับผลผลิตที่ได้ ระหว่าง Input กับ Output โดยมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ประหยัด คุ่มค่า และไม่สิ้นเปลือง และพิจารณาในเรื่องของความเร็วทันเวลา บุคลากรและผู้รับบริการมีความพึงพอใจในผลงานและการทำงาน

สกฤณา มาอู่ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและตั้งใจเพื่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรในเรื่องของคุณภาพ ผลงาน ความถูกต้อง ครบถ้วน และระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการใช้ทรัพยากรในด้านต้นทุนและเวลาน้อยที่สุดได้ผลงานมากที่สุด

อุษคม เจียรจินดา (2562) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง องค์กรประสบความสำเร็จสามารถดำเนินการได้ตามบรรลุมัตถุและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการพิจารณาในเรื่องปัจจัยนำเข้าของการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงความสามารถในการผลิตสินค้าและการบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐชยา กลิ่นสุวรรณ (2561) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถของบุคคลโดยมีขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยผลงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

1. คุณภาพ คือ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดรอบคอบ ถูกต้องเป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนดไว้

2. ปริมาณ คือ ปริมาณงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน้าที่แต่ละตำแหน่งงานโดยมีการแบ่งงานกันอย่างเหมาะสมชัดเจน

3. ค่าใช้จ่าย คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ ด้วยความประหยัด

เฮอริเบิร์ต เอ ซิมอน (Herbert A. Simon, 1960) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ในแง่ของเชิงธุรกิจที่เกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักร จะพิจารณาว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่นั้น โดยดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) แต่สำหรับการทำงานของภาครัฐจะต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการมารวมด้วย ดังนี้

$$\text{องค์กรภาคเอกชน } E = (O - I)$$

$$\text{องค์กรภาครัฐ } E = (O - I) + S$$

E = Efficiency ประสิทธิภาพในการทำงาน

O = Output ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรในการบริหารทั่วไป

S = Satisfaction ความพึงพอใจของผลงานที่ออกมา

ฮาร์ริงตัน (Harrington) (1996) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยได้กำหนดหลักประสิทธิภาพ 12 ประการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการอย่างมีระบบ ซึ่งเน้นที่การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและสะดวกรวดเร็ว ลดความสิ้นเปลืองในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องรู้และทราบในสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความไม่ชัดเจนและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องมีการสร้างความแตกต่าง และพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และคำแนะนำต่าง ๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องมีการปรึกษา และหาคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารต้องมีข้อกำหนดขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีการปฏิบัติและความเชื่อถือตามกฎระเบียบขององค์กร
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารต้องมีข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจและให้ความยุติธรรมที่เหมาะสม
6. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารมีการวางแผนตามหลักทางวิทยาศาสตร์ ในหน้าที่แต่ละหน้าที่ เพื่อให้องค์กรสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย
7. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารจะต้องพัฒนาขั้นตอนวิธีการของการทำงานพร้อมกำหนดตารางเวลาในการปฏิบัติงานของหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
8. สภาพแต่ละมาตรฐาน (Standards conditions) ผู้บริหารต้องรักษาสภาพแวดล้อมของในแต่ละมาตรฐานให้ดี
9. การปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน (Standards operations) ผู้บริหารจะต้องรักษารูปแบบวิธีการปฏิบัติในมาตรฐานให้ดี
10. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานได้กำหนดระบุไว้ (Written standards-practice instructions) ผู้บริหารต้องมีการระบุวิธีการทำงานที่เป็นระบบและมีลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้อง
11. การให้รางวัล (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลกับพนักงานที่มีการทำงานได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า เหมาะสม จนเกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.5.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาค้นคว้ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

สำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (2547) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ จะมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านความถูกต้องและแม่นยำ ด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ ด้านการประหยัดค่าใช้จ่าย และด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ

สนใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวถึงว่าประสิทธิภาพ คือ การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวกำกับค่าประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบระหว่างผลกำไรและต้นทุน ถ้าหากผลกำไรมีค่าสูงมากแสดงถึงประสิทธิภาพที่มากขึ้น โดยอาจแสดงถึงการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานทั้งเงิน เวลา คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ เป็นการพิจารณาถึงผลผลิตขององค์กรว่าได้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการมากน้อยแค่ไหน

2. การจัดหาและการใช้ปัจจัยทรัพยากร เป็นพิจารณาว่าองค์กร ต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรเพียงใดเพื่อมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้น

3. กระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการพิจารณาจากกระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยจะเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน การส่งต่องาน การประสานงานได้อย่างครบถ้วนโดยการใช้เวลาน้อย การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

4. ความพอใจของทุกฝ่าย โดยการพิจารณาถึงความสำเร็จและกระบวนการปฏิบัติงานที่นำมาใช้ นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย มากน้อยเพียงใด

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือการผสมผสานในด้านทักษะความรู้และความสามารถที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคลในทีมงาน โดยใช้ความแตกต่างในการดำเนินงานในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันอย่างเหมาะสม

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ในทีมงานมีการระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกันและชัดเจน สมาชิกทุกคนในทีมมีการยอมรับและรับรู้ถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศของการทำงานในทีม เป็นไปอย่างเปิดเผยและชัดเจน สมาชิกทุกคนสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ สมาชิกทุกคนหันหน้าเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาาร่วมกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ ทุกคนในทีมมีความจริงใจและช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม สามารถพูดคุยกันได้เปิดเผยตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและพร้อมที่รับมือและร่วมมือกันในการแก้ปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ ทุกคนในทีมมีความร่วมมือสนับสนุนและช่วยเหลือกัน เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความสามารถให้แก่กันในการทำงาน และให้การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน รวมทั้งใช้ความขัดแย้งในทางที่สร้างสรรค์เพื่อร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือ มีการประชุม ปรึกษา และหารือ และการตัดสินใจของสมาชิกในทีมเพื่อหาวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนโดยใช้การใช้ความคิดเห็นและการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การทำงานจะต้องผู้ที่มีเหมาะสม และมีความสามารถที่จะนำทีมไปในแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทุกคนในทีมสามารถเป็นผู้นำโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามควบคุมทบทวนผล การปฏิบัติงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่าสิ่งใดหรือปัญหาที่จะต้องร่วมมือกันแก้ไขหรือไม่

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาในด้านทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกภายในทีม เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ มีความร่วมมือร่วมใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงมีสัมพันธภาพระหว่างทีมที่ดีในการทำงาน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ มีการติดต่อสื่อสาร ประสานกัน ภายในทีม โดยถูกต้อง เหมาะสม ชัดเจน และสมาชิกภายในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน

Harrington Emerson (1931) ได้กล่าวถึง หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีหลัก 12 ประการ มีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน
2. ใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาและแนะนำต้องถูกต้องสมบูรณ์
4. รักษาเคารพระเบียบวินัยการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและยุติธรรม
6. การทำงานมีความเชื่อถือได้ รวดเร็วฉับพลัน มีการลงทะเบียนหลักฐาน
7. การดำเนินงานมีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง
8. งานแล้วเสร็จได้ทันเวลา
9. ผลงานเป็นไปตามมาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้
12. ให้บำเหน็จและรางวัลแก่ผู้ทำงานดี

Peterson and Plowman (1989) ได้เสนอแนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson (1931) โดยมีการตัดทอนข้อมูลบางส่วนออกและทำการสรุปใหม่ ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานจะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผลงานคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งผู้ผลิต ผู้รับบริการหรือลูกค้ามีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่า รวมทั้งผลการดำเนินงานได้มาตรฐานและรวดเร็ว

2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยต้องมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณที่ตามที่กำหนดในแผนงานและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และมีความทันสมัยรวมถึงมีการพัฒนาเทคนิควิธีการการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) คือ ในการดำเนินงานต้องเหมาะสมระหว่างงานและวิธีการ โดยลงทุนที่น้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ค่าใช้จ่ายในเรื่องของประสิทธิภาพนี้ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองและสูญเสียที่น้อยที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหลายทฤษฎีนั้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นเป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ทันต่อเวลาและเป็นไปตามมาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้นำองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามแนวคิด Peterson and Plowman มาเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาประสิทธิภาพ ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์ ฉัตรเงิน (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานในส่วนงานบัญชีของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี จำนวน 197 คน และกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับทักษะด้านปัญญาและทักษะด้านการจัดการองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

อาทิตย์ อธิคม (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงินสังกัดกองทัพบกที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ และการใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะนักบัญชีได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ บัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีมี อิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก ในด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบราชการ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านพัฒนาขีด ความสามารถนักบัญชี

บุญรวย นະเป่า (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่าง ประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษานักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักบัญชีของสถานประกอบการ SMEs ในจังหวัด นนทบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี ในด้านงาน สำเร็จทันเวลา ความเชื่อถือได้ ผลงานได้มาตรฐาน และให้คำแนะนำสมบูรณ์และถูกต้อง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มัทนชัย สุทธิพันธุ์และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสมรรถนะ ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อประสิทธิภาพ การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ อาจารย์บัญชีจากมหาวิทยาลัยในภาคใต้ เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ และการใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศประกอบด้วย ระดับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์บัญชีในภาคใต้อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.97 สำหรับสมรรถนะตาม มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.14 ด้านการเรียนรู้อยู่ใน ระดับสูงเท่ากับ 4.19 ด้านทักษะอยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.81 ด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 4.09 และด้านการวิเคราะห์อยู่ในระดับสูงเท่ากับ 3.82 และผลการศึกษายังพบว่า สมรรถนะของผู้ ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสมรรถนะด้าน ทักษะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในภาคใต้ ส่วนสมรรถนะด้านการเรียนรู้ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์บุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในภาคใต้

สุพรรณษา จิตต์มัน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน จังหวัดอุดรธานี แพร่ น่าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติ เชิงพรรณนา ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะวิชาชีพประกอบด้วยทักษะด้านปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะทางด้านคุณลักษณะ ทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางการบริหารองค์กรส่งผลกระทบ

เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะทางด้านปัญญาทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน ด้านเวลา นอกจากนี้ยังพบว่าทักษะทางด้านปัญญา ทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์และทักษะทางการบริหารองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลาที่รวดเร็วและเป็นปัจจุบันและทันต่อการการใช้งาน

ประภัสสร กิตติมโนรม (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีธุรกิจ SMEs ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ทำบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายบัญชีขึ้นไป จำนวน 400 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมคือแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพฯ ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของผู้ทำบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชีธุรกิจ SMEs โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านงานเสร็จทันเวลา ด้านความเชื่อถือได้ ด้านผลงานได้ตามมาตรฐานและด้านการให้คำปรึกษาแนะนำได้ถูกต้อง และยังพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีธุรกิจ SMEs ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศในด้านทักษะด้านความรู้ ประสิทธิภาพ ควรเพิ่มความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ การจัดการ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

จิตติมา ขำดำ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ และด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชีในด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้และยังพบว่าระดับความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐของนักบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีในด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้

กานต์พิชชา เปี้ยสาย (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาตนเองทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในอุตสาหกรรมภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีของอุตสาหกรรมในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองทางบัญชีในด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคและด้านทักษะทางวิชาชีพมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในอุตสาหกรรมภาคเหนือตอนบนในขณะที่การพัฒนาตนเองทางบัญชีในด้านด้านการเข้าร่วมฝึกอบรมวิชาชีพ ด้านประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานทางบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในอุตสาหกรรมภาคเหนือตอนบน

กัญญนันท์ บันลือทรัพย์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาด้านความถูกต้องแม่นยำ 2) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาด้านความโปร่งใส 3) ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และยังพบว่า ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย

ณฐา ธรเจริญกุล (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 318 ราย เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับดี และยังพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกันได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ จำนวนที่เปิดดำเนินการ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่แตกต่างกัน 2) สมรรถนะของพนักงานบัญชีในด้านทักษะทางวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในขณะที่ด้านความรู้และด้านจริยธรรมและทัศนคติไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้การ

เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณของนักบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ทักษะทางวิชาชีพได้แก่ ด้านทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05

จริยญา เพ็ญญา (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยค่าจูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ศักรินทร์ ทองเจือ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพรรณนาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test สถิติ F-test การทดสอบแบบแอลเอ สดี (LSD) และ Pearson Correlation Co-efficient

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุราชการ แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ข้าราชการที่อายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับชั้นยศและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 สำหรับปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ธนิศร ยืนยง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีและพนักงานเทศบาลเมืองบางคูวัด จำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับพนักงานและค่าตอบแทนต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันที่ระดับปานกลางในรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน สำหรับด้านการได้รับการยอมรับนับถือสัมพันธ์กับประสิทธิภาพกับการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและรายด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($R=.727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร ($R=.632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ทั้งหมด 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านเวลาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพโดยภาพได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Akkermans, J.,Schaufeli, W.B., Brenninkmeijer, V. And Blonk. (2013) ได้ทำการศึกษา เรื่อง บทบาทของสมรรถนะอาชีพกับรูปแบบความต้องการทรัพยากรการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทรัพยากรในการทำงานของการมีส่วนร่วมในการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของงานในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผลของการศึกษาเน้นการรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับการออกแบบงาน การพัฒนางาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะอาชีพมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งทรัพยากรบุคคลและที่ปรึกษาขององค์กรจะได้รับประโยชน์จากข้อมูลนี้

Hidoyah, N.And Zarkasyi W. (2017) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และบทบาทของวัฒนธรรมส่งต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบัญชีตามเกณฑ์คงค้าง และคุณภาพข้อมูลทางบัญชี การศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานบัญชีตามเกณฑ์คงค้าง ในขณะที่บทบาทของวัฒนธรรมไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพข้อมูลทางบัญชี แสดงให้เห็นว่าคุณภาพข้อมูลทางบัญชีเพิ่มขึ้นมีผลมาจากการเปลี่ยนแปลงการจัดทำบัญชีจากเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้าง นอกจากนี้การจัดทำบัญชีตามเกณฑ์คงค้างยังสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในระยะยาว

Syamsuddin, I.M.S. and Mediaty.A.H.H. (2014) ได้ทำการศึกษา จรรยาบรรณ ความเป็นอิสระ สมรรถนะ และความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพงานสอบบัญชีในสุลาเวสี จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณ ความเป็นอิสระ สมรรถนะ และความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพของผู้สอบบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพงานสอบบัญชี นอกจากนี้ยังพบว่า ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพงานสอบบัญชีมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นอิสระและสมรรถนะของผู้สอบบัญชี ตามลำดับ

Paul, Beverley and Lias (2013) ได้ทำการศึกษา กรอบแนวคิดการปฏิบัติที่ดีในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชีสำหรับนักบัญชีมืออาชีพ จากการศึกษาพบว่า การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพมีความสำคัญกับนักบัญชีเป็นอย่างมาก เนื่องจาก การแสวงหาความรู้จากการศึกษา การค้นคว้าจะทำให้ให้นักบัญชีมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทั้งในด้านของความรู้ทางวิชาชีพและความรู้ในด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เมื่อนักบัญชีมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพบัญชีและความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	พิมพ์ ฉัตรเงิน
ปีที่วิจัย	2563
ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ตัวแปรอิสระ	1. ทักษะวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ผลการวิจัย	พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีได้แก่ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับทักษะด้านปัญญาและทักษะด้านการจัดการองค์การ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สำหรับด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้วิจัย	อาทิตย์ อธิคม
ปีที่วิจัย	2562
ชื่องานวิจัย	สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก
ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะนักบัญชีได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบราชการ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านพัฒนาขีดความสามารถนักบัญชี
ผลการวิจัย	พบว่า สมรรถนะนักบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบกในด้าน การบรรลุวัตถุประสงค์ ด้านความถูกต้องตามระเบียบราชการ ด้านประสิทธิภาพกระบวนการภายใน และด้านพัฒนาขีดความสามารถนักบัญชี
ชื่อผู้วิจัย	บุญรวย นະเป่า
ปีที่วิจัย	2556
ชื่องานวิจัย	สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษานักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี
ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านงานสำเร็จทันเวลา ความเชื่อถือได้ ผลงานได้มาตรฐาน และให้คำแนะนำสมบูรณ์และถูกต้อง
ผลการวิจัย	พบว่า สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี ในด้านงานสำเร็จทันเวลา ความเชื่อถือได้ ผลงานได้มาตรฐาน และให้คำแนะนำสมบูรณ์และถูกต้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ชื่อผู้วิจัย	มัทนชัย สุทธิพันธ์
ปีที่วิจัย	2560
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบของสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการเรียนรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์บุคคล และสมรรถนะด้านการวิเคราะห์

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์บัญชี ได้แก่ งานสำเร็จทันเวลา ความน่าเชื่อถือได้ ผลงานได้ตามมาตรฐาน และให้คำแนะนำที่สมบูรณ์และถูกต้อง
ผลการวิจัย	พบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และสมรรถนะด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในภาคใต้ ส่วนสมรรถนะด้านการเรียนรู้ สมรรถนะด้านความสัมพันธ์บุคคลไม่มีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ในภาคใต้
ชื่อผู้วิจัย	สุพรรณษา จิตต์มัน
ปีที่วิจัย	2559
ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุตรดิตถ์ แพร่ น่าน
ตัวแปรอิสระ	1. ทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะทางด้านปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ ทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางการบริหารองค์กร 2. ความผูกพันต่อองค์กร
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา
ผลการวิจัย	พบว่า ทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะทางด้านปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ ทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะทางด้านปัญญาทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน สำหรับทักษะทางด้านปัญญา ทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์และทักษะทางการบริหารองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลา นอกจากนี้ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุน และด้านเวลา
ชื่อผู้วิจัย	ประภัสสร กิตติมโนรม
ปีที่วิจัย	2561
ชื่องานวิจัย	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีธุรกิจ SMEs ตามมาตรฐานการศึกษา ระหว่างประเทศ

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ได้แก่ ด้านความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพ
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ งานเสร็จทันเวลา ด้านความเชื่อถือได้ ด้านผลงานได้มาตรฐาน และด้านให้คำปรึกษาแนะนำที่สมบูรณ์และถูกต้อง
ผลการวิจัย	พบว่า สมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ได้แก่ ด้านความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพ ด้านทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้าน
ชื่อผู้วิจัย	จิตติมา ขำคำ
ปีที่วิจัย	2562
ชื่องานวิจัย	ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด
ตัวแปรอิสระ	1. ความรู้ความสามารถของนักบัญชี ได้แก่ ความรู้ จรรยาบรรณ ทักษะด้านวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน 2. ระดับความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐของนักบัญชี ได้แก่ หลักการและนโยบายการบัญชี มาตรฐานรายงานทางการเงิน และโครงสร้างบัญชีมาตรฐาน
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพงานบัญชี ได้แก่ ความทันต่อเวลา ความถูกต้อง ความครบถ้วน และความเชื่อถือได้
ผลการวิจัย	พบว่า ความรู้ความสามารถของนักบัญชี ได้แก่ ความรู้ จรรยาบรรณ ทักษะด้านวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชีโดยรวม และยังพบว่าพบว่าระดับความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐของนักบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิภาพงานบัญชีโดยรวม
ชื่อผู้วิจัย	กานต์พิชชา เบี้ยสาย
ปีที่วิจัย	2562
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบของการพัฒนาตนเองทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในอุตสาหกรรมภาคเหนือตอนบน

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	การพัฒนาตนเองทางบัญชี ได้แก่ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ การเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรทางวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานทางบัญชี
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ และความทันเวลา
ผลการวิจัย	พบว่า การพัฒนาตนเองทางบัญชี ได้แก่ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ การเข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรทางวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานทางวิชาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานทางบัญชีมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี
ชื่อผู้วิจัย	กัญญนันท์ บันลือทรัพย์
ปีที่วิจัย	2561
ชื่องานวิจัย	ผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย
ตัวแปรอิสระ	ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ด้านการเรียนรู้พัฒนา ด้านการบัญชี และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
ตัวแปรตาม	ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใส ด้านความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
ผลการวิจัย	ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชี ได้แก่ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ด้านและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาด้านความถูกต้องแม่นยำ สำหรับวิชาชีพ ด้านคุณค่าและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาด้านความโปร่งใส นอกจากนี้ยังพบว่าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาด้านรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ณฐา ธรเจริญกุล
ปีที่วิจัย	2561
ชื่องานวิจัย	สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ตัวแปรอิสระ	1. ข้อมูลทั่วไปขององค์กร 2. สมรรถนะของพนักงานบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านจริยธรรมและทัศนคติวิชาชีพ
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บรรลุเป้าหมาย คุณภาพงาน และปริมาณผลงาน
ผลการวิจัย	พบว่า สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกันได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ จำนวนที่เปิดดำเนินการ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่แตกต่างกัน และสมรรถนะของพนักงานบัญชีในด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในขณะที่ด้านความรู้และด้านจริยธรรมและทัศนคติวิชาชีพไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี
ชื่อผู้วิจัย	ฐิติรัตน์ มีมาก
ปีที่วิจัย	2559
ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา
ตัวแปรอิสระ	1. จรรยาบรรณของนักบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส 2. ทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่ ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผลการวิจัย	จรรยาบรรณของนักบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการรักษาความลับ และด้านความโปร่งใส มีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา และทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา
ชื่อผู้วิจัย	อิริญญา เพ็ญญะ
ปีที่วิจัย	2561
ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก
ตัวแปรอิสระ	1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลภายในองค์กร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด
ผลการวิจัย	พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน ส่วนการศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
ชื่อผู้วิจัย	ศักรินทร์ ทองเจือ
ปีที่วิจัย	2557
ชื่องานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย
ผลการวิจัย	พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
ชื่อผู้วิจัย	ธนิศร ยืนยง
ปีที่วิจัย	2557
ชื่องานวิจัย	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
ตัวแปรอิสระ	1. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 2. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานรายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ผลการวิจัย	ปัจจัยจูงใจโดยรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และรายด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือสัมพันธ์กับประสิทธิภาพกับการปฏิบัติงาน
ชื่อผู้วิจัย	นลพรรณ บุญฤทธิ
ปีที่วิจัย	2558
ชื่องานวิจัย	ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	แรงจูงใจในการทำงาน - ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ - ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
ผลการวิจัย	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
ชื่อผู้วิจัย	ปัญญาพร รุติพงษ์
ปีที่วิจัย	2558
ชื่องานวิจัย	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด
ตัวแปรอิสระ	1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ท่านรู้จักบริษัทนี้จากสื่อใด และปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
ตัวแปรตาม	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 2.2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ผลการวิจัย	11) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานพบว่า แรงจูงใจการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านเวลาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 4) ปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพโดยภาพได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
------------	--





บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ให้กับข้าราชการและพนักงานราชการกรมการเงินทหารอากาศ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางขั้นตอนในการศึกษา ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงินทหารอากาศ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 186 คน (แผนกกำลังพล กรมการเงินทหารอากาศ, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง

คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงินทหารอากาศที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี ทั้งหมดทั้งกลุ่มประชากร จำนวน 186 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือสมรรถนะทางวิชาชีพ จากแนวคิดของ IES ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 มีจำนวน 15 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านทักษะทางวิชาชีพ จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะการกำหนดค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ มีลักษณะ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยการแปลผลสำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นมาหาค่าพิสัย (ค่ามากที่สุด - ค่าน้อยสุด) และใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมายระดับความเห็น
4.21 - 5.00	สมรรถนะทางวิชาชีพอยู่ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	สมรรถนะทางวิชาชีพอยู่ระดับมาก
2.61 - 3.40	สมรรถนะทางวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	สมรรถนะทางวิชาชีพอยู่ระดับน้อย
1.00 - 1.80	สมรรถนะทางวิชาชีพอยู่ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปรับปรุงมาจาก พิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) จากแนวคิด ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 3 มีจำนวน 20 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ
3. ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ
4. ด้านลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะการกำหนดค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ มีลักษณะ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยการแปลผลสำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นมาหาค่าพิสัย (ค่ามากที่สุด – ค่าน้อยสุด) และใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถามดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมายระดับความเห็น
4.21 - 5.00	หมายถึงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึงอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึงอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ
เงินทหารอากาศ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปรับปรุงมาจาก พิมพ์ ฉัตรเงิน
(2562) จากจากแนวคิดทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1989) ประกอบด้วย 4 ด้าน
โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 4 มีจำนวน 12 ข้อ ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะการกำหนดค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
แบบ 5 ระดับ มีลักษณะดังนี้

ระดับความคิดเห็น	เกณฑ์การให้คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลผลแบบสอบถามในส่วนที่ 4 ใช้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นมาหาค่าพิสัย
(ค่ามากที่สุด – ค่าน้อยสุด) และใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนนในแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมายระดับความเห็น
4.21 - 5.00	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก
2.61 - 3.40	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ
บัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการ
เงินทหารอากาศ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด (Open-ended Question)

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ร่างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) รศ.ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช 2) รศ.ดร.นภาพร นิลภรณ์กุล 3) ผศ.ดร.สุภา ทองคง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดย

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด หลังจากนั้น นำมาหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objectives Congruence :IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

IOC = ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC หากข้อคำถามมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้ และหากต่ำกว่า 0.6 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด จึงควรพิจารณาปรับปรุงหรือไม่นำไปใช้ (พิชัย ฤทธิ์จำรูญ, 2547)

4. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายได้ตามที่ต้องการหรือไม่ ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าประสิทธิสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ต้องมากกว่า 0.7 ขึ้นไป (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556)

5. นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบกลับมาแล้วมาทำการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิสัมพันธ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ของตัวแปรแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี เท่ากับ 0.914 ด้านแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.921 ด้านประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.944 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ค

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน อีกครั้ง จากนั้นได้ทำการทดลองใช้ (Try out) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำแบบสอบถามนั้นไปใช้จริง

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และดำเนินเก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ด้วย

1.1 หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1.2 ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

1.3 หนังสือทางวิชาการ บทความวิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายจำนวน 178 คน ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ กรมการเงินทหารอากาศ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับข้าราชการและพนักงานราชการ กรมการเงินทหารอากาศ จำนวน 186 ชุด

2.2 ผู้ศึกษาทำการรวบรวมแบบสอบถามหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามตอบเสร็จสิ้น กลับคืนมา 100% เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ความสมบูรณ์ เพื่อนำมาประมวลผลการวิจัยต่อไป โดยผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2.3 นำแบบสอบถามมาจัดทำรูปแบบและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. เมื่อได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว จะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้อง สมบูรณ์มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้น ประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 สมรรถนะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 แรงจูงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยนำมาคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการอธิบายการทดสอบสมมติฐานเพื่อสำรวจว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไรบ้าง โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) มีข้อกำหนด ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) จะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับในการวัดเป็น Interval Scale จะต้องทำการแปลงข้อมูลให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ มีค่า 0 กับ 1 ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ โดยตัวแปรหุ่นไม่ควรจะมีหลายตัว เพราะจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากยิ่งขึ้น

2) ตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (Y)

3) ตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง หรือควรต้องเป็นอิสระต่อกัน ในการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ เพราะจะทำให้เกิด Multicollinearity คือ ตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป มีผลกระทบทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) สูงเกินความเป็นจริง

4) การแจกแจงของตัวแปรตาม (Y) เป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ที่ทุกค่าของ X

5) ค่าของ Y มีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X

6) ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่จุดทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน (สุทิน ชนะบุญ, 2560, น.148)

ทั้งนี้ Hair, et al. (2008) อธิบายว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรเกิน 0.8 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity

นอกจากทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้วนั้น เราสามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้อีกวิธีหนึ่งว่ามีการเกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่ โดยสามารถดูได้จากค่า VIF และ ค่า Tolerance ในขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้ โดยค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.200 จึงจะถือได้ว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ในการทดสอบสมมติฐาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ นั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 186 คน จะแสดงถึงรายละเอียดของการวิเคราะห์และสรุปผล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะโดยใช้บทความพรรณนา

ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

ตอนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดตัวย่อและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการอธิบายไว้ ดังนี้

อักษรย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้การแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้การแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น
R Square (R^2)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted (Adj R^2)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	80	43.0
หญิง	106	57.0
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 และส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	37	19.9
30 - 40 ปี	91	48.9
41 - 50 ปี	35	18.8
51 ปีขึ้นไป	23	12.4
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 ถัดไปมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	17.7
ปริญญาตรี	135	72.6
สูงกว่าปริญญาตรี	18	9.7
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และส่วนที่เหลือมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเพียง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	37	19.9
5 - 10 ปี	55	29.6
11 - 15 ปี	25	13.4
มากกว่า 15 ปี	69	37.1
รวม	186	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.6 ถัดไปมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 และสุดท้ายมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ

ด้านความรู้ความสามารถ	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
1. ท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป	4.19	0.574	มาก (3)
2. ท่านสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	4.26	0.605	มากที่สุด (2)
3. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.36	0.591	มากที่สุด (1)
รวม	4.27	0.443	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถนำความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี

ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
4. ท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียน และงบการเงินต่าง ๆ ได้ดี	4.07	0.621	มาก (2)
5. ท่านมีความเชี่ยวชาญทางด้านตัวเลขและสถิติได้เป็นอย่างดี	3.96	0.648	มาก (3)
6. ท่านมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.613	มาก (1)
รวม	4.05	0.495	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียน และงบการเงินต่าง ๆ ได้ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความเชี่ยวชาญทางด้านตัวเลขและสถิติได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
7. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ได้อย่างดี	4.28	0.655	มากที่สุด (2)
8. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้	4.25	0.652	มากที่สุด (3)
9. ท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน	4.42	0.638	มากที่สุด (1)
รวม	4.32	0.578	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
10. ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน	4.66	0.540	มากที่สุด (3)
11. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนเองปฏิบัติ ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับของหน่วยงาน	4.71	0.455	มากที่สุด (2)
12. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต	4.76	0.442	มากที่สุด (1)
รวม	4.71	0.427	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะ

ทางวิชาชีพบัญชี ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มุ่งเน้นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความรับผิดชอบงานต่อหน้าที่ของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
13. การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	0.617	มากที่สุด (3)
14. ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน	4.46	0.589	มากที่สุด (1)
15. การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม	4.41	0.637	มากที่สุด (2)
รวม	4.42	0.539	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวม

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	SD	ระดับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี
ด้านความรู้ความสามารถ	4.27	0.443	มากที่สุด (4)
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	4.05	0.495	มาก (5)
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.32	0.578	มากที่สุด (3)
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	4.71	0.427	มากที่สุด (1)

ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	4.42	0.539	มากที่สุด (2)
รวม	4.35	0.368	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมาคือ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ถัดไป มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สุดท้าย ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความสำเร็จในงาน

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.72	0.476	มากที่สุด (1)
2. ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง	4.47	0.552	มากที่สุด (3)
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันท่วงที	4.51	0.562	มากที่สุด (2)
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	4.44	0.549	มากที่สุด (4)
รวม	4.53	0.378	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับดีที่สุดในเมื่อเทียบกับ

ข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ถัดไปผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.54	0.500	มากที่สุด (1)
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน	4.44	0.588	มากที่สุด (2)
7. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	4.41	0.555	มากที่สุด (3)
8. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของท่าน	4.40	0.591	มากที่สุด (4)
รวม	4.45	0.412	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับดีที่สุดในเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและชื่นชมผลงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ถัดไป ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และสุดท้ายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
9. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน	3.91	0.644	มาก (3)
10. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน	4.13	0.605	มาก (2)
11. ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	4.25	0.611	มากที่สุด (1)
12. ท่านมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.91	0.688	มาก (4)
รวม	4.05	0.510	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไว้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานและมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
13. ท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.15	0.578	มาก (1)
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน	4.00	0.690	มาก (4)
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ	4.08	0.673	มาก (2)
16. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.06	0.642	มาก (3)
รวม	4.07	0.543	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความรู้ ความสามารถในการงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ งานที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ถัดไปผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสุดท้ายงานที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านความก้าวหน้าในงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	4.23	0.637	มากที่สุด (1)
18. การประเมิน การปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	4.06	0.625	มาก (4)
19. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.668	มาก (3)
20. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้	4.16	0.660	มาก (2)
รวม	4.13	0.515	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และสุดท้ายการประเมิน การปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในงาน	4.53	0.378	มากที่สุด (1)
ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.412	มากที่สุด (2)
ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.510	มาก (5)
ด้านลักษณะของงาน	4.07	0.543	มาก (4)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.13	0.515	มาก (3)
รวม	4.25	0.367	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ระดับดีที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 รองลงมาคือ มีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ถัดไป ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ถัดไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และสุดท้ายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยแสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	4.26	0.596	มากที่สุด (2)
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ	4.27	0.618	มากที่สุด (1)
3. ท่านมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.16	0.646	มาก (3)
รวม	4.23	0.558	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการศึกษา ค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ	4.37	0.613	มากที่สุด (1)
5. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.35	0.599	มากที่สุด (2)
6. ท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.34	0.579	มากที่สุด (3)
รวม	4.35	0.553	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ อยู่ในระดับดีที่สุดในเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.34

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านเวลา

ด้านเวลา	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน
7. ท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.30	0.644	มากที่สุด (3)
8. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและทันต่อเวลาตรงตามเป้าหมายที่กำหนด	4.33	0.620	มากที่สุด (2)
9. ท่านได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเสร็จก่อนเวลา	4.37	0.584	มากที่สุด (1)
รวม	4.33	0.550	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเสร็จก่อนเวลา อยู่ในระดับดีที่สุดในเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและทันต่อเวลาตรงตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน
10. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน	4.29	0.642	มากที่สุด (1)
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว กลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่	4.25	0.611	มากที่สุด (3)
12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด	4.26	0.622	มากที่สุด (2)
รวม	4.27	0.560	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน อยู่ในระดับดีที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านคุณภาพของงาน	4.23	0.558	มากที่สุด (4)
ด้านปริมาณงาน	4.35	0.553	มากที่สุด (1)
ด้านเวลา	4.33	0.550	มากที่สุด (2)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.27	0.560	มากที่สุด (3)
รวม	4.30	0.501	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับดีสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 รองลงมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ถัดไปด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ใช้บทความพรรณนา โดยการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สามารถสรุปได้ดังนี้ ควรบรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พร้อมส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการ เพื่อส่งผลในด้านคุณภาพชีวิต จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 6 ผลวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1: สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

การทดสอบสมมติฐานที่ 2: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis)

รูปแบบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นทั่วไป คือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

โดย

Y	คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม
X_1, X_2, \dots, X_n	คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
β_0	คือ ค่าคงที่ของสมการ
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$	คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n
e	คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในการประมาณค่า

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2 กำหนดให้

ตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X_1 คือ ด้านความรู้ความสามารถ

X_2 คือ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี

X_3 คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X_4 คือ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

X_5 คือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี

X ₆	คือ ด้านความสำเร็จในงาน
X ₇	คือ ด้านการยอมรับนับถือ
X ₈	คือ ด้านความรับผิดชอบ
X ₉	ด้านลักษณะของงาน
X ₁₀	ด้านความก้าวหน้าในงาน
ตัวแปรตาม	คือ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน
Y	คือ ประสิทธิภาพโดยภาพรวม
Y ₁	คือ ด้านคุณภาพของงาน
Y ₂	คือ ด้านปริมาณงาน
Y ₃	คือ ด้านเวลา
Y ₄	คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยการเลือกตัวแปรด้วยการนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ โดยผู้วิจัยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มาค่าน้อยกว่า 0.05

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) มีข้อกำหนดเบื้องต้น ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ (X) และตัวแปรตาม (Y) ต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (Quantitative Variable) หรือตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) หรือมีระดับการวัดเป็น Interval หรือ Ratio Scale ในกรณีที่ตัวแปรอิสระ (X) บางตัวมีระดับการวัดเป็น Nominal หรือ Ordinal Scale จะต้องแปลงข้อมูลให้เป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) คือ มีค่า 0 กับ 1 ก่อนจึงจะนำไปวิเคราะห์ และตัวแปรหุ่นไม่ควรจะมีหลายตัว เพราะจะทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนมากขึ้น

2) ตัวแปรอิสระ (X) แต่ละตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม (Y)

3) ตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันหรือควรเป็นอิสระต่อกัน ในกรณีการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น เพราะจะทำให้เกิด Multicollinearity คือ การที่ตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กันมากเกินไป ซึ่งจะมีผลกระทบทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) สูงเกินความเป็นจริง

4) การแจกแจงของตัวแปรตาม (Y) เป็นแบบโค้งปกติ (Normal Distribution) ที่ทุกค่าของ X

5) ค่าของ Y มีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X

6) ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ (Residual) ที่ทุกจุดบนเส้นถดถอยมีค่าเท่ากัน (สุทิน ชนะบุญ, 2560, น.148)

ทั้งนี้ Cooper et al. (2006) อธิบายว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ไม่ควรเกิน 0.8 เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.204 - 0.778 ดังนั้น จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแสดงในภาคผนวก ค

นอกจากนี้ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้ว เรายังสามารถทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้อีกวิธีหนึ่งว่าเกิดปัญหา Multicollinearity หรือไม่ โดยเราสามารถดูได้จากค่า VIF และค่า Tolerance ในขั้นตอนของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ควรมีค่ามากกว่า 0.200 จึงจะถือว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555)

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Tolerance	VIF
ด้านความรู้ความสามารถ (X1)	0.482	2.073
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X2)	0.567	1.764
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X3)	0.502	1.992
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X4)	0.547	1.828
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X5)	0.552	1.810
ด้านความสำเร็จในงาน (X6)	0.626	1.596
ด้านการยอมรับนับถือ (X7)	0.663	1.509
ด้านความรับผิดชอบ (X8)	0.323	3.095
ด้านลักษณะของงาน (X9)	0.318	3.145
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X10)	0.509	1.963

ตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรงกับตัวแปรอิสระอื่น ๆ โดยดูได้จากค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัว มีค่าที่ได้น้อยที่สุดคือ 0.318 ซึ่งเป็นค่าที่ไม่ต่ำกว่า 0.200 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระทุกตัวนั้น มีค่า VIF สูงสุดที่ 3.145 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระจะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity หมายถึง ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านคุณภาพของงาน

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.807	0.415		-1.945	0.053
ด้านความรู้ความสามารถ (X1)	0.242	0.085	0.192	2.832	0.005*
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X2)	-0.031	0.070	-0.027	-0.435	0.664
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X3)	0.093	0.064	0.097	1.453	0.148
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X4)	0.043	0.083	0.033	0.514	0.608
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X5)	0.097	0.066	0.093	1.475	0.142
ด้านความสำเร็จในงาน (X6)	0.256	0.088	0.173	2.917	0.004*
ด้านการยอมรับนับถือ (X7)	-0.010	0.078	-0.007	-0.124	0.902
ด้านความรับผิดชอบ (X8)	0.139	0.091	0.128	1.540	0.125
ด้านลักษณะของงาน (X9)	0.352	0.086	0.343	4.111	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X10)	-0.004	0.071	-0.004	-0.058	0.954
F = 26.622 Sig. = 0.000 R = 0.782 R ² = 0.612 Adjusted R ² = 0.590					

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (R) เท่ากับ 0.782 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับ 0.612 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดที่ปราศจากความเบี่ยงเบน (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.590 นั่นคือสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ด้านคุณภาพของงานได้ เท่ากับ 59% ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ และมีค่า F-Value ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านคุณภาพของงาน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_1 = 0.242(X_1) + 0.256(X_6) + 0.352(X_9)$$

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านปริมาณงาน

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.233	0.458		-0.508	0.612
ด้านความรู้ความสามารถ (X1)	0.090	0.094	0.073	0.961	0.338
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X2)	0.026	0.078	0.024	0.339	0.735
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X3)	0.220	0.071	0.230	3.111	0.002*
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X4)	0.169	0.092	0.131	1.847	0.066
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X5)	0.064	0.072	0.062	0.881	0.379
ด้านความสำเร็จในงาน (X6)	0.144	0.097	0.098	1.486	0.139
ด้านการยอมรับนับถือ (X7)	-0.032	0.086	-0.024	-0.374	0.709
ด้านความรับผิดชอบ (X8)	0.096	0.100	0.089	0.963	0.337
ด้านลักษณะของงาน (X9)	0.247	0.095	0.243	2.612	0.010*
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X10)	0.039	0.079	0.036	.494	0.622

F = 18.912 Sig. = 0.000 R = 0.721 R² = 0.519 Adjusted R² = 0.492

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านปริมาณงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (R) เท่ากับ 0.721 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับ 0.519 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดที่ปราศจากความเบี่ยงเบน (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.492 นั่นคือสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ด้านปริมาณงานได้ เท่ากับ 49.2% ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่า F-Value ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศ ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_2 = 0.220(X_3) + 0.247(X_9)$$

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านเวลา

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.032	0.446		0.073	0.942
ด้านความรู้ความสามารถ (X1)	0.175	0.092	0.141	1.905	0.058
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X2)	-0.068	0.076	-0.061	-0.898	0.370
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X3)	0.105	0.069	0.111	1.529	0.128
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X4)	0.183	0.089	0.142	2.047	0.042*
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X5)	0.140	0.070	0.137	1.982	0.049*
ด้านความสำเร็จในงาน (X6)	-0.005	0.094	-0.004	-0.055	0.956
ด้านการยอมรับนับถือ (X7)	-0.031	0.084	-0.023	-0.368	0.713
ด้านความรับผิดชอบ (X8)	0.034	0.097	0.032	0.354	0.724
ด้านลักษณะของงาน (X9)	0.361	0.092	0.357	3.924	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X10)	0.108	0.077	0.101	1.402	0.163

F = 20.515 Sig. = 0.000 R = 0.735 R² = 0.540 Adjusted R² = 0.513

จากตารางที่ 4.25 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (R) เท่ากับ 0.735 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับ 0.540 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดที่ปราศจากความเบี่ยงเบน (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.513 นั่นคือสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ด้านเวลา เท่ากับ 51.3% ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ และมีค่า F-Value ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านเวลา ได้แก่ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.049 และด้านลักษณะของงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_3 = 0.183(X_4) + 0.140(X_5) + 0.361(X_9)$$

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.220	0.458		-0.481	0.631
ด้านความรู้ความสามารถ (X1)	0.091	0.094	0.072	0.970	0.333
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X2)	0.107	0.078	0.095	1.376	0.171
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X3)	0.073	0.071	0.075	1.031	0.304
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X4)	0.091	0.092	0.069	0.989	0.304
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X5)	0.214	0.072	0.206	2.955	0.004*
ด้านความสำเร็จในงาน (X6)	0.219	0.097	0.148	2.265	0.025*
ด้านการยอมรับนับถือ (X7)	-0.175	0.086	-0.129	-2.209	0.044*
ด้านความรับผิดชอบ (X8)	0.351	0.100	0.320	3.513	0.001*
ด้านลักษณะของงาน (X9)	0.117	0.094	0.113	1.234	0.219
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X10)	-0.031	0.079	-0.029	-0.399	0.691
F = 19.874 Sig. = 0.000 R = 0.729 R ² = 0.532 Adjusted R ² = 0.505					

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (R) เท่ากับ 0.729 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับ 0.532 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดที่ปราศจากความเบี่ยงเบน (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.505 นั่นคือ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เท่ากับ 50.5% ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่า F-Value ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ได้แก่ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ส่วนด้านการยอมรับนับถือส่งผลเชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y_4 = 0.214(X_5) + 0.219(X_6) - 0.175(X_7) + 0.351(X_8)$$

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อทดสอบสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยภาพรวม

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.307	0.352		-0.873	0.384
ด้านความรู้ความสามารถ (X1)	0.149	0.072	0.132	2.068	0.040*
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี (X2)	0.009	0.060	0.009	0.145	0.885
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X3)	0.123	0.054	0.142	2.262	0.025*
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (X4)	0.121	0.070	0.103	1.724	0.086
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี (X5)	0.128	0.056	0.138	2.312	0.022*
ด้านความสำเร็จในงาน (X6)	0.153	0.074	0.116	2.064	0.040*
ด้านการยอมรับนับถือ (X7)	-0.062	0.066	-0.051	-0.935	0.351
ด้านความรับผิดชอบ (X8)	0.155	0.077	0.158	2.023	0.045*
ด้านลักษณะของงาน (X9)	0.269	0.073	0.292	3.709	0.000*
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X10)	0.028	0.060	0.029	0.459	0.647
F = 33.243 Sig. = 0.000 R = 0.809 R ² = 0.655 Adjusted R ² = 0.635					

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศ โดยภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (R) เท่ากับ 0.809 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพื่อใช้ในการทำนายผลการวิเคราะห์ตัวแปรตาม (R Square) เท่ากับ 0.655 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดที่ปราศจากความเบี่ยงเบน (Adjusted R Square) เท่ากับ 0.635 นั่นคือสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ โดยภาพรวมได้ เท่ากับ 63.5% ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่า F-Value ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงถึงการมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมการเงินทหารอากาศ โดยภาพรวม ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ด้านความสำเร็จในงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.040 ด้านความรับผิดชอบ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และด้านลักษณะของงาน มีค่า

Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งตัวแปรทั้งหมดที่กล่าวมามีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถนำมาแทนค่าในสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 0.149(X_1) + 0.123(X_3) + 0.128(X_5) + 0.153(X_6) + 0.155(X_8) + 0.269(X_9)$$

ตอนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐานได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน				
	Y1	Y2	Y3	Y4	โดยภาพรวม
ด้านความรู้ความสามารถ	✓	✗	✗	✗	✓
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	✗	✗	✗	✗	✗
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✗	✓	✗	✗	✓
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	✗	✗	✓	✗	✗
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	✗	✗	✓	✓	✓

จากตารางที่ 4.28 พบว่า สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ สรุปได้ว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน				
	Y1	Y2	Y3	Y4	โดยภาพรวม
ด้านความสำเร็จในงาน	✓	✗	✗	✓	✓
ด้านการยอมรับนับถือ	✗	✗	✗	✓	✗
ด้านความรับผิดชอบ	✗	✗	✗	✓	✓
ด้านลักษณะของงาน	✓	✓	✓	✗	✓
ด้านความก้าวหน้าในงาน	✗	✗	✗	✗	✗

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน ✗ หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน

Y1 หมายถึง ด้านคุณภาพของงาน Y2 หมายถึง ด้านปริมาณงาน Y3 หมายถึง ด้านเวลา

Y4 หมายถึง ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

จากตารางที่ 4.29 พบว่า สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ยอมรับสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ





บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี และในส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ทำการนำแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแรงจูงใจประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน เพื่อนำมาเป็นตัวแปรอิสระของการศึกษา และผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน นำมาเป็นตัวแปรตามการศึกษาในครั้งนี้

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ สังกัดกรมการเงินทหารอากาศ ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 186 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามประกอบไปด้วย 5 ส่วน มาทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการสรุปผลข้อมูลเบื้องต้น และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการศึกษาที่ โดยสรุปไว้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ เพื่อทำการศึกษาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 57.0 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 43.0 ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 48.9 รองลงมาคือ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 19.9 ถัดไปมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.4 ตามลำดับ โดยผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.6 รองลงมา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 17.7 และสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 9.7 ตามลำดับ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยสูงสุดมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 37.1 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี ร้อยละ 29.6 ถัดไปต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 19.9 และน้อยที่สุดอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี ร้อยละ 13.4

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ

ด้านความรู้ความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ สามารถสามารถนำความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ รองลงมาคือ สามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎระเบียบของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป ตามลำดับ

ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีความชำนาญในการบันทึกบัญชีการจัดทำรายงาน ทะเบียนต่าง ๆ และงบการเงิน ได้ดี และมีความเชี่ยวชาญทางด้านตัวเลขและสถิติได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีการเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน รองลงมาคือ สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดี และมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่ความคิดเห็นแตกต่างกันได้ ตามลำดับ

ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มุ่งเน้นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและซื่อสัตย์ สุจริต รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบงานต่อหน้าที่ของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับของหน่วยงาน และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน ตามลำดับ

ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเป็น

งานที่มีเกียรติและมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม และการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ดีจะส่งผลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง โดยมีความเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ถัดไปได้รับคำชมเชยอยู่เสมอเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง และได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ตามลำดับ

ด้านการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและชื่นชมผลงาน ถัดไป ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ พอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย รองลงมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของไว้อย่างชัดเจน ถัดไปมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน และมีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีความรู้ ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ มี ถัดไปมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ รองลงมาคือ พึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้ ถัดไปคือ ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน และการประเมินการปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ตามลำดับ

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุด

คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ผลงานที่ได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ และมีการศึกษาค้นคว้าและหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ รองลงมาคือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่องเพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเสร็จก่อนเวลา รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและทันต่อเวลาตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่ามากที่สุด คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน รองลงมาคือ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ในหน่วยงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด และมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วกลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่ ตามลำดับ

5.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ที่ 1 สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ สรุปได้ว่า โดยภาพรวม สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในทุกด้าน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในด้านคุณภาพของงาน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในด้านปริมาณงาน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในด้านเวลา และสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านความรู้ความสามารถ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย ส่วนด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ สรุปได้ว่า โดยภาพรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ทั้งนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ผลการศึกษาที่ได้สามารถสรุปและนำไปวิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ โดยอภิปรายรายประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวม ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านคุณภาพของงาน และโดยภาพรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายความรู้ความสามารถด้านบัญชีมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจึงมีการเรียนรู้ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา ขำดำ (2562) พบว่า ด้านความรู้ความสามารถของนักบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยนักบัญชีมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบัญชี มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการแสวงหาข้อมูล นักบัญชีมีความเชี่ยวชาญในหลักการบัญชีและมีการพัฒนาความรู้ด้านบัญชี และให้ความสำคัญกับการเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่องาน หลีกเลี่ยงการกระทำไม่สุจริตอันจะเป็นการทำลายบุคคลอื่นหรือองค์กร มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส อิศระ เที่ยงธรรมและซื่อสัตย์สุจริต การเก็บรักษาความลับและปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านปริมาณงาน และโดยภาพรวมเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีติดต่อกับประสานงานทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา โดยนักบัญชีสามารถทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนสำนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านปริมาณงาน ด้านเวลา เนื่องจากจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี งานการเงินและบัญชีเป็นงานที่ละเอียดรอบคอบต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานจึงมุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม และซื่อสัตย์สุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่เยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัย อาทิ อธิคม (2562) กล่าวว่า สมรรถนะของนักบัญชี ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบการเงินและบัญชีของกองทัพบก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะของนักบัญชีด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด เนื่องจากจริยธรรมการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึง การมีวินัย การเคารพ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีจรรยาบรรณในวิชาชีพขององค์กร และฐิติรัตน์ มีมาก (2559) กล่าวว่า จรรยาบรรณของนักบัญชีและทักษะทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมและรายด้านนักบัญชีมีจรรยาบรรณอยู่ระดับมาก พบว่านักบัญชีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถอย่างตรงไปตรงมา อย่างละเอียดรอบคอบ และระมัดระวัง โดยยึดหลักพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรและไม่นำข้อมูลขององค์กรไปเปิดเผยเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และโดยภาพรวม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพบัญชี หลีกเลี่ยงการกระทำไม่สุจริตอันจะเป็นการทำลายหน่วยงานคำนึงถึงศักดิ์ศรีประพฤติกฎปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง ไม่ดูถูกอาชีพของตนเองมีความภาคภูมิใจและสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญนันท์ บันลือทรัพย์ (2561) พบว่า ความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีด้านคุณค่าและด้านทัศนคติต่อวิชาชีพบัญชีมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย กล่าวว่าการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน จะทำให้เห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยการมีทัศนคติที่ดีจะทำให้ให้นักบัญชีปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณและ

สามารถช่วยลดปัจจัยทางวิชาชีพเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้และเปิดเผยสาระสำคัญอย่างครบถ้วนเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและวิชาชีพบัญชี

อย่างไรก็ตามการศึกษานี้พบว่าด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยภาพรวมและทุกด้าน เนื่องจากด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีจะเป็นทักษะที่เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในเรื่องเกี่ยวกับการคำนวณ การบันทึกบัญชี จัดทำรายงาน ทะเบียน และรายงานการเงิน รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งจากที่กล่าวมา ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของกรมการเงินทหารอากาศ โดยผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานทางด้านการเงินซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน รวมถึงเอกสารและหลักฐานทางการเงินต่าง ๆ ซึ่งจะไม่ได้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนงานที่ต้องจัดทำรายงานการเงินโดยตรง โดยผู้จัดทำรายงานการเงินจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานทางด้านบัญชีเท่านั้น อีกทั้งการปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวังและรอบคอบอย่างเคร่งครัด ซึ่งต้องใช้เวลาในการปฏิบัติ จึงอาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดทำรายงาน ทะเบียนต่าง ๆ และงบการเงินได้ รวมทั้งในส่วนปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงานอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังขาดประสบการณ์ จึงอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะในส่วนของการเกี่ยวข้องในการจัดทำรายงานการเงินต่าง ๆ อีกทั้ง กรมการเงินทหารอากาศ เป็นหน่วยงานราชการ ทำให้มีข้อจำกัดในการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือจัดทำรายงานข้อมูลต่าง ๆ ยังต้องใช้เอกสารที่เป็นกระดาษและยังมีการทำสำเนาเอกสาร เพื่อใช้ในการจัดเก็บเข้าแฟ้มอยู่ ซึ่งสิ่งต่างเหล่านี้ อาจทำให้เกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรของหน่วยงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและโดยภาพรวม ทั้งนี้เนื่องจากงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคงผู้ปฏิบัติงานจึงรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานจึงเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกล่าวไว้ว่าความสำเร็จในงานเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ยอมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และโดยภาพรวม เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีการยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ได้รับความเป็นกันเองและรับฟัง

ความคิดเห็นข้อเสนอจากผู้บังคับบัญชา ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภูมิใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ นาคเจือ (2558) พบว่าแรงจูงใจของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพสูงได้ขึ้นอยู่กับกรที่ได้รับการยอมรับนับถือการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและโดยภาพรวม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้มีการนำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่เร่งด่วนเพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2559) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมากจะตั้งใจปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรธณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้วิจัยได้กล่าวไว้ว่าสำหรับด้านความรับผิดชอบในงานผู้บังคับบัญชามีคำแนะนำการเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและโดยภาพรวม เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้รับงานตามภารกิจของหน่วยตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง โดยหน่วยงานมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ามาปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเมื่อปฏิบัติงานแล้วมีการฝึกอบรมในงานที่รับผิดชอบอันเป็นผลให้ได้ฝึกความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิศร ยืนยง (2557) พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี โดยหน่วยงานต้องมึนโยบายการฝึกอบรมพนักงานที่ชัดเจน ฝ่ายงานที่รับผิดชอบในส่วนการจัดการฝึกอบรมจะต้องพิจารณาและรูปแบบของวิธีการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมต่อลักษณะของงาน และความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างจริงจัง เพื่อให้ผลของการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับในด้านปริมาณงาน และด้านเวลาคือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน และในด้านค่าใช้จ่ายคือ ด้านความก้าวหน้าในงานและ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงาน ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอีกด้วย

อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีโดยภาพรวมและทุกด้าน เนื่องจาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับโอกาสที่จะได้รับในการปรับเปลี่ยนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถ การได้รับประเมินในการปรับเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่บรรจุอยู่ในขณะนี้ ซึ่งจากที่กล่าวมา เนื่องจากกรมการเงินทหารอากาศ เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำให้การปรับเงินเดือน รวมถึงการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่ง มีลักษณะที่ไม่เหมือนกับองค์กรภาคเอกชนที่มีการปรับเปลี่ยน เลื่อนตำแหน่งงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แต่หน่วยงานภาครัฐ ส่วนใหญ่ยังมีรูปแบบการปรับเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามขั้นและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จึงอาจส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และตำแหน่งงานที่ตนได้รับอยู่ การที่ความสามารถไม่ได้เป็นตัวกำหนดเงินเดือน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในเรื่องของการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเท่าไรนัก นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานยังให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรมีการบรรจุบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พร้อมส่งเสริมและให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการ เพื่อส่งผลในด้านคุณภาพชีวิต จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมา ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

5.3 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

5.3.1 ทักษะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีเพื่อทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี หน่วยงานควรส่งเสริมและพัฒนาในด้านทักษะให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะในการทำงาน ดังนี้

การพัฒนาารายบุคคล: โดยการสนับสนุนให้หัวหน้างานเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมอบหมายงาน เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงาน มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในระบบงานที่รับผิดชอบเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

การศึกษาต่อ: โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้หรือพัฒนาความรู้โดยการศึกษาต่อ ผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการจากสถาบันการศึกษา โดยหน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยเฉพาะในสาขาการบัญชีเพื่อให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

การฝึกอบรม: โดยการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อพัฒนาความรู้ เพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งหัวข้อในการจัดอบรมสัมมนา ควรเป็นหัวข้อที่น่าสนใจและมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น

การจัดทำรายงานการเงิน มาตรฐานการบัญชี เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาและส่งเสริมทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานรายใหม่ได้มีความเข้าใจในระบบงานและผู้ปฏิบัติงานรายเก่าจะได้ ทบทวนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

5.3.2 หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ สามารถตัดสินใจในขอบเขตความรับผิดชอบของตนได้ เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

5.3.3 หน่วยงานควรมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งหรือความถนัดของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งคอยสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น

5.3.4 หน่วยงานควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยการประเมินผลงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสและเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานที่ดีขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาโดยการใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เช่น กรมการเงินทหารบก กรมการเงินทหารเรือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจะได้นำผลที่ได้จากการศึกษานำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกมณี หอมแก้ว และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของ
นักบัญชีไทยบัญชีไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- กัญญนันท์ บันลือทรัพย์. (2561). ผลกระทบจากความเป็นมืออาชีพทางการบัญชีที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาแห่งประเทศไทย.
วารสารราชธานีนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 2(2), 60-70.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 20).
กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กานต์พิชชา เปี้ยสาย. (2562). ผลกระทบของการพัฒนาตนเองทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
การปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในอุตสาหกรรมภาคเหนือตอนบน. วารสารวิทยาการ
จัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 15(1), 90-113.
- กุสุมา คำพิทักษ์ และคณะ. (2552). การพัฒนามาตรฐานอาชีพนักบัญชีที่ตอบสนองต่อภาคธุรกิจ
อุตสาหกรรม. สืบค้นจาก www.repository.rmutt.ac.th
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา ขำดำ (2562). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำบัญชี
ภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารนักบริหาร,
39(2), 52-65.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996).
- จูไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์. (2560). สมรรถนะนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางบัญชีของวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เขตภาคกลาง.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ภูายน วงศ์หงส์. (2550). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ กลุ่มงานปกครองของนักปกครอง
ระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ฐิติรัตน์ มีมาก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการ
ทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการ
ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7 (น.653-664). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา
สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 24(1), 58-70.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). เทคนิคการจัดทำ Job Discriptionบนพื้นฐานของ Competency
และ KPI (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐชยา กลิ่นสุวรรณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประกันสังคม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ณัฐวดี สวัสดิ์ภักดี. (2561). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของวิทยากรศูนย์ฝึกอาชีพ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(2), 50-60.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-Based Human Resourced Management. กรุงเทพฯ: HR Magazine.
- ธนิตร ยืนยง. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6(3), 29-30.
- ทศพล ทรงเกียรติ. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. (การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธีรัญญา เพ็ญญะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 8(2), 153-161.
- นิวัตฉน์ จุลจำเริญทรัพย์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). Modern Management การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิล กรุ๊ป.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยบูรพา)
- บุญรวย นะเป่า. (2556). สมรรถนะตามหลักมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 2(2), 1-9.
- บุรินทร์ ชามะรัตน์. (2548). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายจัดระเบียบสังคมไปปฏิบัติในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประภัสสร กิตติมนิโรดม. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีธุรกิจ SMEs ตามมาตรฐานการศึกษาาระหว่างประเทศ. **วารสารจันทร์เกษมสาร**, 24(47), 79-94.
- ปราณี คำมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. **วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**, 5(2), 53-62.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พัชรทิศา นวลละออง. (2561). ผลกระทบของความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลักของนักบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานทางการเงิน : กรณีศึกษานักบัญชีในกรมสรรพสามิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- พิชัย ฤทธิจรรยา. (2547). **ระเบียบวิธีทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เ้าออฟเคอร์มีส์.
- พิมพ์ ฉัตรเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. **วารสารวิชาการ วิทยาลัยสัตพล**, 6(2), 162-171.
- ภัสณที นุ่มประเสริฐ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร**. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- มัทนชัย สุทธิพันธ์, เสาวคนธ์ กลิ่นนาวิ, ศิริกาญจน์เขาวลิตสิทธิกุล, สุภาทิพย์ บุญภิรมย์ และ สุดารัตน์ มาตีเ้ายะ. (2560). ผลกระทบของสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศไทยของอาจารย์บัญชีในมหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อประสิทธิภาพการทำงาน. **วารสารหาดใหญ่วิชาการ**, 15(1), 73-89.
- รัชนิดา รักกาญจน์นันท. (2560). **การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2547). **แนวคิดเรื่อง สมรรถนะ (competency)**. สืบค้นจาก www.jobpub.com
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศักรินทร์ ทองเจือ (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ : เน้นสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สกฤณา มาอู่. (2562). **ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.** (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ.** สืบค้นจาก <http://www.rfac.or.th/Article/Detail/66980>
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ Competency Based Learning.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศิริพัฒนาอินเตอร์พรีนซ์.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). บทที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน. ใน **สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพ เบื้องต้น.** (น.148 - 160). ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ขอนแก่น.
- สุธาสินี จำปาแดง. (2562). **สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของระบบบัญชีสารสนเทศทางการบัญชีของธุรกิจโรงแรม ในเขตภาคกลาง.** (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สุพรรณษา จิตต์มัน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่น่าน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 11(11), 288-296.**
- สุพัตรา เพชรมณี. (2529). **อิทธิพลของการจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- สุพานี สุกฤษฏ์วานิช (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะ วิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2552). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะใน ราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.** สืบค้นจาก www.ocsc.go.th
- สำนักงานโครงการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์. (2547). **โครงการเปลี่ยน ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS).** กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- อาทิตย์ อธิคม. (2562). **สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารระบบ การเงินและบัญชีของกองทัพบก.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Competency dictionary** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อุษคม เจียรจินดา. (2562). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน เขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาทางวิทยาการ, 3(2), 59-70.**

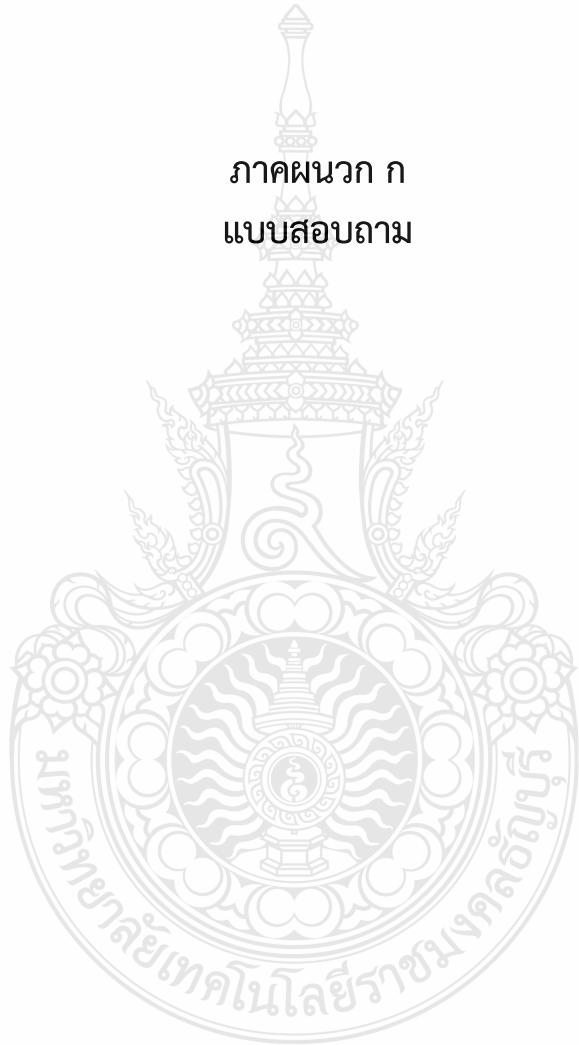
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Akkermans, J., Schaufeli, W.B., Brenninkmeijer, V. & Blonk. (2013). The Role of Career Competencies in the Job Demand-Resources Model. **Jornal of Vocational Behavior**, 83(3), 356-366.
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence relatedness and growth**. New York: Free Press.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The competent manager: A model of effective performance**. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2006). **Business Research Methods** (11th ed). Now York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2008). **Multivariate data analysis** (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.
- Harrington Emerson. (1931). **Organization Behavior**. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.
- Harrington H. (1996). **James and James S. Harrington**. High performance benchmarking 20 step to success. New York: Mc Graw-Hill.
- Herzberg. et al., (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Hidayah, N.& Zarkasyi W.(2017).The Effect of Human Resource Management Competency and the Role of Culture on Accrual Accounting Implementation Effectiveness and the Impact on Quality of Accounting Information. **European Research Studies Journal**, 4(5), 183-199.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed). New York. Harper & Row.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. **American Psychologist**, 28,1-14
- Paul, L., Beverley, J.& Ilias.G. (2013). A Framwork of Best Practice of continuing Professional Development for the Accounting Profession.**Business and Management**, 15(1), 1031-1042.
- Peterson. E., & Plowman, E.G (1989). **Business organization and management**. Homewood, llinois: Richard D. Irwin.
- Simon, H. A. (1960). **Administrative behavior**. New York: The McMillen.
- Spencer. (1993). **Competency at Work: Model for Superior Performance**. New York: Wily & Sons.
- Syamsuddin, I.M.S. & Mediaty.A.H.H. (2014). The Influences of Ethics Independence and competence On The Quality of an Audit Through The Influence Of Professional Skpticism in Bpk of South Sulawesi Central Sulawesi and West Sualwesi. **Business and Management**, 2(7), 8-14.
- WoodCock, M. (1989). **Team Development manual**. Worcester: Billing

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้ศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความร่วมมือของทุกท่านมา ณ ที่นี้เป็นอย่างสูง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() 11 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้ความสามารถ					
1. ท่านมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบัญชีทั่วไป					
2. ท่านสามารถนำความรู้ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบของหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน					
3. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการจัดการและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้					
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี					
4. ท่านมีความชำนาญในการบันทึกบัญชี จัดทำรายงานทะเบียน และงบการเงินต่างๆ ได้ดี					
5. ท่านมีความเชี่ยวชาญทางด้านตัวเลขและสถิติได้เป็นอย่างดี					
6. ท่านมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความเกี่ยวข้องมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้อย่างเหมาะสม					
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
7. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ได้อย่างดี					
8. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้					
9. ท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน					

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน					
11. ท่านมีความรับผิดชอบต่อนักงานของตนเอง ประโยชน์ส่วนรวมและรักษาความลับของหน่วยงาน					
12. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และ ซื่อสัตย์สุจริต					
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี					
13. การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่ดีจะส่งผลให้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
14. ท่านมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น ใส่ใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดความสุขในการ ปฏิบัติงาน					
15. การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเป็นงานที่มี เกียรติ และมั่นคง เป็นที่ยอมรับในสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความสำเร็จในงาน					
1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผล สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
2. ท่านได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จลุล่วง					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที					
4. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ					
ด้านการยอมรับนับถือ					
5. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
6. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและชื่นชมผลงานของท่าน					
7. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
8. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะงานของท่าน					
ด้านความรับผิดชอบ					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงาน					
10. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านไว้อย่างชัดเจน					
11. ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย					
12. ท่านมีโอกาสร่วมแก้ไข้ปัญหาในหน่วยงานกับผู้บังคับบัญชาเสมอ					
ด้านลักษณะของงาน					
13. ท่านมีความรู้ ความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
14. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความถนัดของท่าน					
15. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
16. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
ด้านความก้าวหน้าในงาน					
17. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน					
18. การประเมิน การปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม					
19. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน					
20. ท่านพึงพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ท่านบรรจุอยู่ในขณะนี้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพของงาน					
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้					
2. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบอย่างสม่ำเสมอ					

ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ท่านมีการศึกษาค้นคว้า และหาข้อมูลในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ใหม่ที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
ด้านปริมาณงาน					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ					
5. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา					
7. ท่านมีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
8. ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและทันเวลาตรงตามเป้าหมายที่กำหนด					
9. ท่านได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถเสร็จก่อนเวลา					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
10. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรของหน่วยงาน					
11. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว กลับมาใช้หรือพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานใหม่					
12. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงานใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น

.....

.....

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๙๙๙



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร นิสารณกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววารุณี ฤทธิขจร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา คำพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ แบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารุณี ฤทธิขจร

โทร. ๐๙๖ ๒๖๒ ๔๑๕๕

ที่ อว ๐๖๕๙.๐๖/๖๐๐๐



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววารุณี ฤทธิขจร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา คำพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรมงคล นิมจิตต์)

ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารุณี ฤทธิขจร

โทร. ๐๙๖ ๒๖๒ ๔๑๕๕

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๕๙๔๘



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เนตรพัฒนา ยาวีราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววารุณี ฤทธิขจร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุสุมา คำพิทักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบ แบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววารุณี ฤทธิขจร

โทร. ๐๙๖ ๒๖๒ ๔๑๕๕

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์



ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	M1	M2	M3	M4	M5
Pearson Correlation	C1	1	.632	.483	.350	.388	.292	.269	.463	.476	.385
	C2	.632	1	.345	.204	.300	.258	.284	.322	.377	.334
	C3	.483	.345	1	.572	.514	.361	.230	.462	.526	.349
	C4	.350	.204	.572	1	.553	.420	.266	.341	.354	.233
	C5	.388	.300	.514	.553	1	.408	.376	.470	.465	.382
	M1	.292	.258	.361	.420	.408	1	.488	.455	.410	.327
	M2	.269	.284	.230	.266	.376	.488	1	.445	.390	.272
	M3	.463	.322	.462	.341	.470	.455	.445	1	.778	.644
	M4	.476	.377	.526	.354	.465	.410	.390	.778	1	.655
	M5	.385	.334	.349	.233	.382	.327	.272	.644	.655	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-taild)., N = 186

C1 = ด้านความรู้ความสามารถ C2 = ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี C3 = ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล C4 = ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
 C5 = ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี M1 = ด้านความสำเร็จในงาน M2 = ด้านการยอมรับนับถือ M3 = ด้านความรับผิดชอบ M4 = ด้านลักษณะของงาน
 M5 = ด้านความก้าวหน้าในงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ด้านสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี

สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha 30 ชุด
ด้านความรู้ความสามารถ	3	0.862
ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	3	0.804
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3	0.789
ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3	0.942
ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี	3	0.903
รวม	15	0.914

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha 30 ชุด
ด้านความสำเร็จในงาน	4	0.743
ด้านการยอมรับนับถือ	4	0.910
ด้านความรับผิดชอบ	4	0.832
ด้านลักษณะของงาน	4	0.842
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4	0.752
รวม	20	0.921

ด้านประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha 30 ชุด
ด้านคุณภาพของงาน	3	0.856
ด้านปริมาณงาน	3	0.940
ด้านเวลา	3	0.899
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3	0.826
รวม	12	0.944

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล เรืออากาศเอกหญิง วารุณี ฤทธิขจร
วัน เดือน ปีเกิด 3 เมษายน 2530
ที่อยู่ 7/2 หมู่ 6 ตำบลตลิ่งชัน อำเภอบางปะอิน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160
การศึกษา ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ สาขาการบัญชี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
เบอร์โทรศัพท์ 096-2624155
อีเมลล์ waruneerid@gmail.com

