



การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี
กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิทยานิพนธ์

ของ

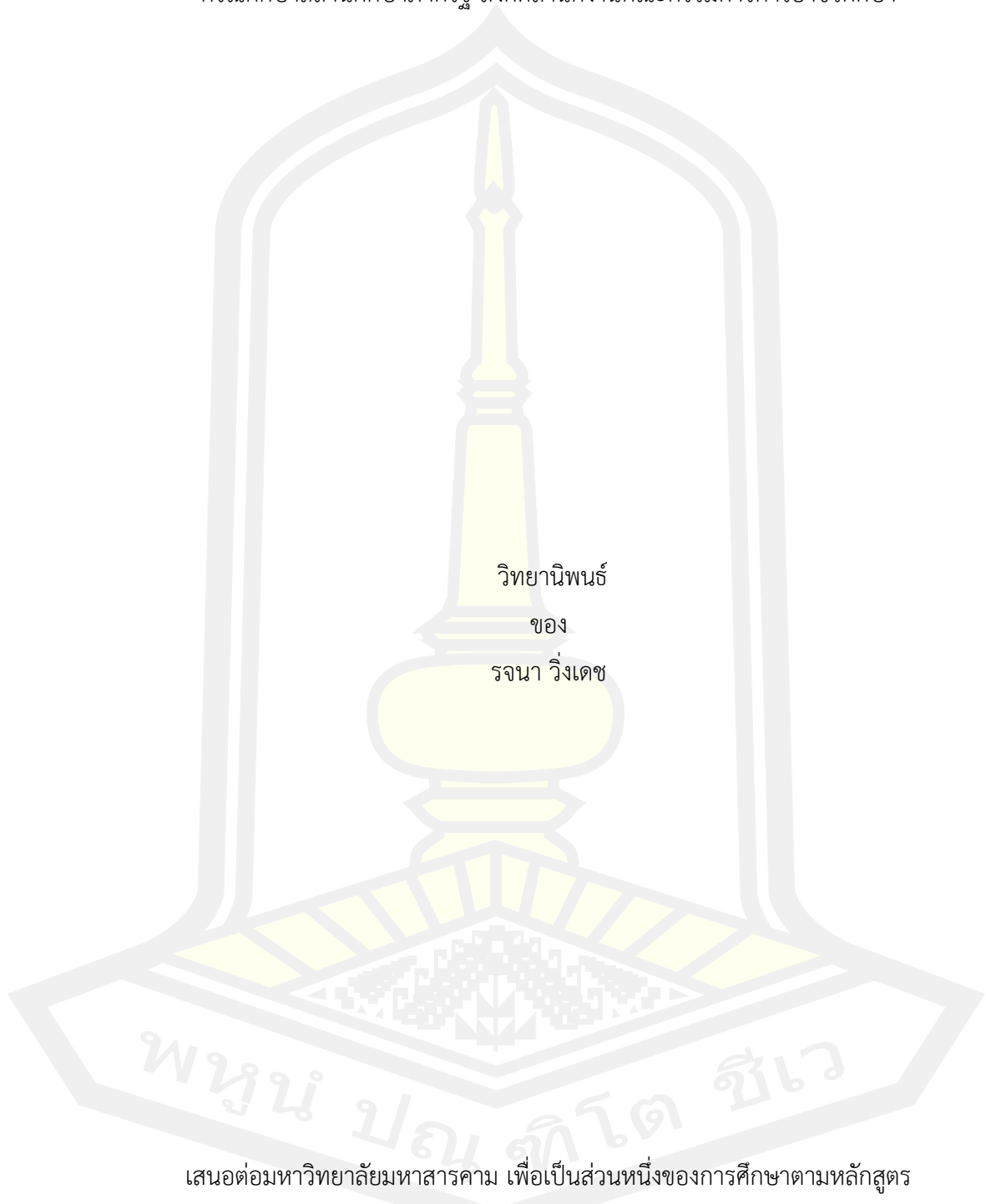
รจนา วิ่งเดช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

ธันวาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี
กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



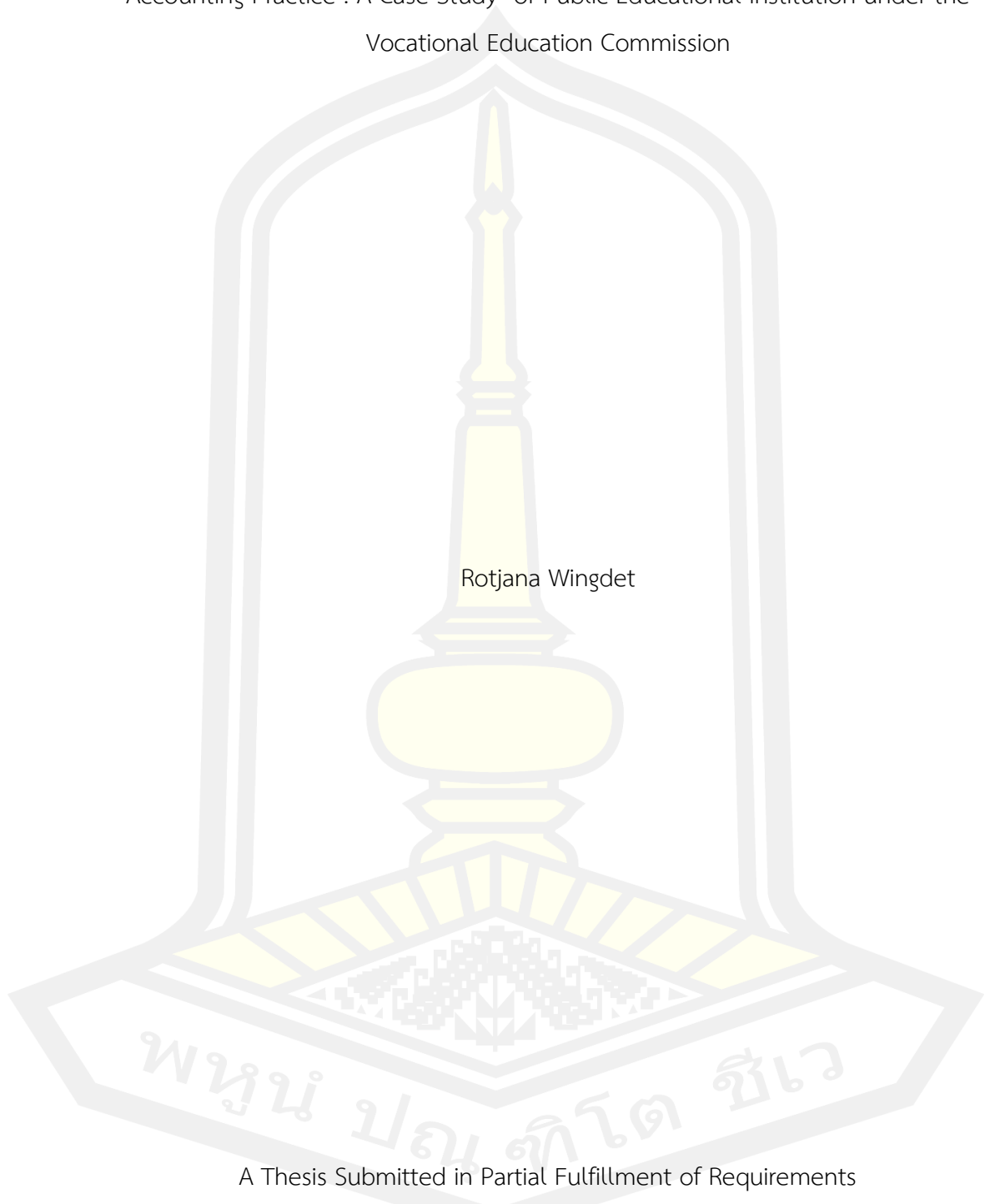
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

ธันวาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

An analysis of the Effects of the Financial and Accounting Officers's Competency on
Accounting Practice : A Case Study of Public Educational Institution under the
Vocational Education Commission

Rotjana Wingdet



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Doctor of Philosophy (Business Administration and Digital Innovation)

December 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวรจนา วิ่งเดช แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. ชีระวัฒน์ เจริญราษฎร์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. กิตติพล วิแสง)

.....กรรมการ

(ดร. ดวงรัตน์ ธารดำรงค์)

.....กรรมการ

(ดร. พงศธร ตันตระกูลบัณฑิตย์)

.....กรรมการ

(ดร. แคทลียา ซาปะวัง)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ของมหาวิทยาลัย มหาสารคาม

.....
(ดร. ชลธิชา ธรรมวิญญู)

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา		
ผู้วิจัย	รจนา วิงเดช		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพล วิแสง		
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	บริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

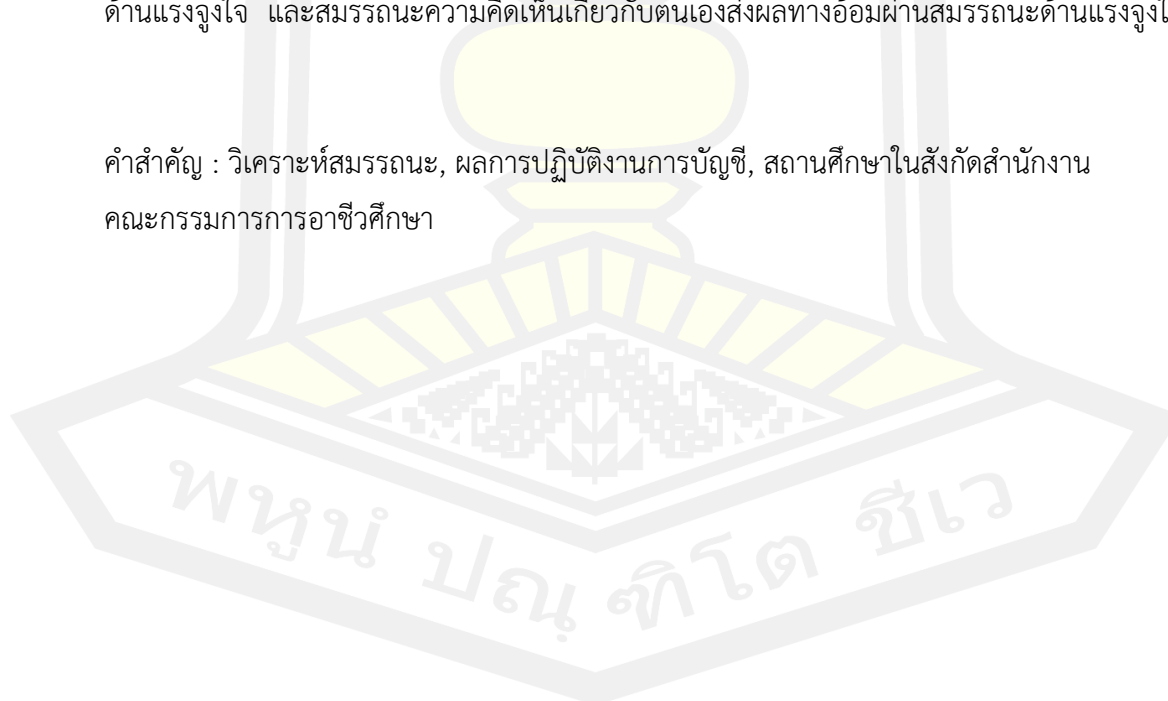
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบัญชีในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี สถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 586 คน โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับที่ผ่านการหาค่าอำนาจการจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นโดยมีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.886 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีสมรรถนะดังนี้ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีกรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสมรรถนะดังนี้ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล รับผิดชอบงานเอง รองลงมา ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีเจตคติที่ดีในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสมรรถนะ

ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ใช้วิธี PLS-SEM ด้วยโปรแกรม ADANCO ในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้และความตรง จากค่า AVE, Dijkstra-Henseler's rho (r_A), Jöreskog's rho (r_c) และ Cronbach's Alpha ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ Outer Model พบว่าทุกค่ามีความน่าเชื่อถือ และสรุปผลความสัมพันธ์ได้ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และปฏิเสธสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้ผลการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี เป็นการวิเคราะห์ Inner Model โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) สรุปผลได้ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ และ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาตรี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสมรรถนะด้านความรู้ส่งผลทางอ้อมผ่าน สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะส่งผลทางอ้อมผ่าน สมรรถนะด้านบุคลิกประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองส่งผลทางอ้อมผ่านสมรรถนะด้านแรงจูงใจ

คำสำคัญ : วิเคราะห์สมรรถนะ, ผลการปฏิบัติงานการบัญชี, สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



TITLE	An analysis of the Effects of the Financial and Accounting Officers's Competency on Accounting Practice : A Case Study of Public Educational Institution under the Vocational Education Commission		
AUTHOR	Rotjana Wingdet		
ADVISORS	Assistant Professor Kittipol Wisaeng , Ph.D.		
DEGREE	Doctor of Philosophy	MAJOR	Business Administration and Digital Innovation
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this study were to examine: 1) the core competencies affecting the working performance of the finance and accounting staffs in the governmental colleges under the Office of the Vocational Education Commission (OVEC); 2) the correlation of variables - in terms of competency of finance staff and accounting staff - and achievement of accounting performance; and 3) both direct and indirect competencies of finance and accounting staffs affecting the accounting performance achievement. This study attentively analyzed the fundamental data to define the core competencies that could affect the working performance of the finance and accounting staffs in the governmental colleges under the OVEC. The representative samples were 586 finance and accounting staffs from the governmental colleges under the OVEC and the research tools was a 5-level questionnaire with a discrimination value of at least 0.20 and a Cronbach's Alpha Coefficient of 0.886. The data, then, were analyzed to find the mean score, Standard Deviation (S.D.), and correlation, in order to understand both direct and indirect effects.

The study outcome was revealed as follows: 1) The study and data analysis indicated that the core competencies with effects on the working performance of finance and accounting staffs consisted of Cognitive Skill, Competence, Self-thinking,

Characteristic, and Motivation. Notably, the core competencies with the strongest effect on their performance was their characteristics and self-responsibility affirmed by the highest mean score = 4.55, and S.D. = 0.58 followed by their self-thinking, discipline and punctual submission with mean score = 4.54 and S.D. = 0.56. The core competency with the least impact on their performance was the positive attitude on their job affirmed by mean score = 4.53 and S.D. = 0.58

2) In term of the core competencies affecting the finance and accounting staff's performance and their work achievement, a PLS-SEM method with the ADANCO software was utilized to find the correlation between the latent and observed variables while the data reliability and validity were affirmed by an outer model, AVE, Dijkstra-Henseler's rho (r_A), Jöreskog's rho (r_c), and Cronbach's Alpha. The result showed that all variables were firmly reliable. Particularly, Cognitive Skill and Competence were found to be directly correlated with the working achievement of the finance and accounting staffs. Conversely, Self-thinking, Characteristic, and Motivation had none of correlation with their working achievement.

3) Regarding the direct and indirect competencies affecting the finance and accounting staff's performance and work achievement, an inner model was used for data analysis to find the related path coefficients. The result showed that the staff's cognitive skill, competence, and self-thinking directly affected their working performance. On the contrary, the staff's cognitive skill indirectly affected their working performance through self-thinking while the characteristic, motivation, and competence indirectly affected their working performance through characteristics and motivation, and the self-thinking indirectly affected the their performance through motivation

Keyword : Performance analysis, Accounting Performance, academy office Vocational Education Commission

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่ง จากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิตติพล วิแสง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่างๆ และควบคุมคุณภาพวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและความรู้อันมีค่าที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระวัฒน์ เจริญราษฎร์ อาจารย์ ดร. แคทลียา ซาปะวัง อาจารย์ ดร. พีรวัฒน์ ไชยล้อม อาจารย์ ดร. พงศธร ต้นตระกูลบัณฑิตย์และอาจารย์ ดร. การินทร์ กิจระการ ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือ ในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่างๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ได้กรุณาให้ ความอนุเคราะห์และสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา รวมทั้งพี่น้องและผู้มีพระคุณที่ให้การสนับสนุนทุกท่านผู้ซึ่งเป็นแรงกำลังใจ ทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

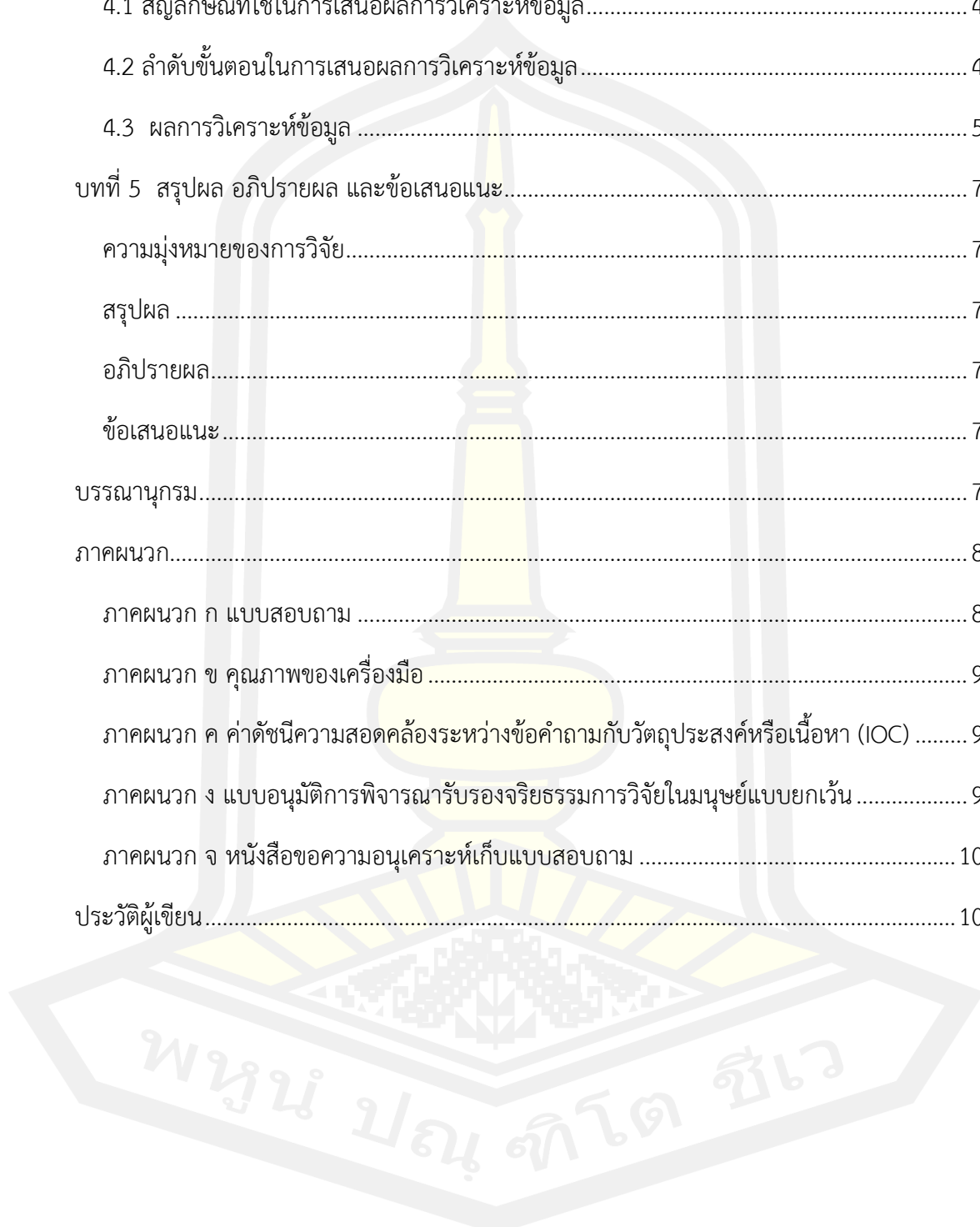
ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น ผู้ซึ่งเป็นแรงกำลังใจในการทำการวิจัยในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตปริญญาตรีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล ที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบัญชีและการจัดการทุกท่านที่ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและ ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตซึ่ง ผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี.....	7
2.2 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	17
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.4 การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	42
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	70
สรุปผล	71
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	82
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	83
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	91
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC)	94
ภาคผนวก ง แบบอนุมติการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น	98
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม	100
ประวัติผู้เขียน.....	102



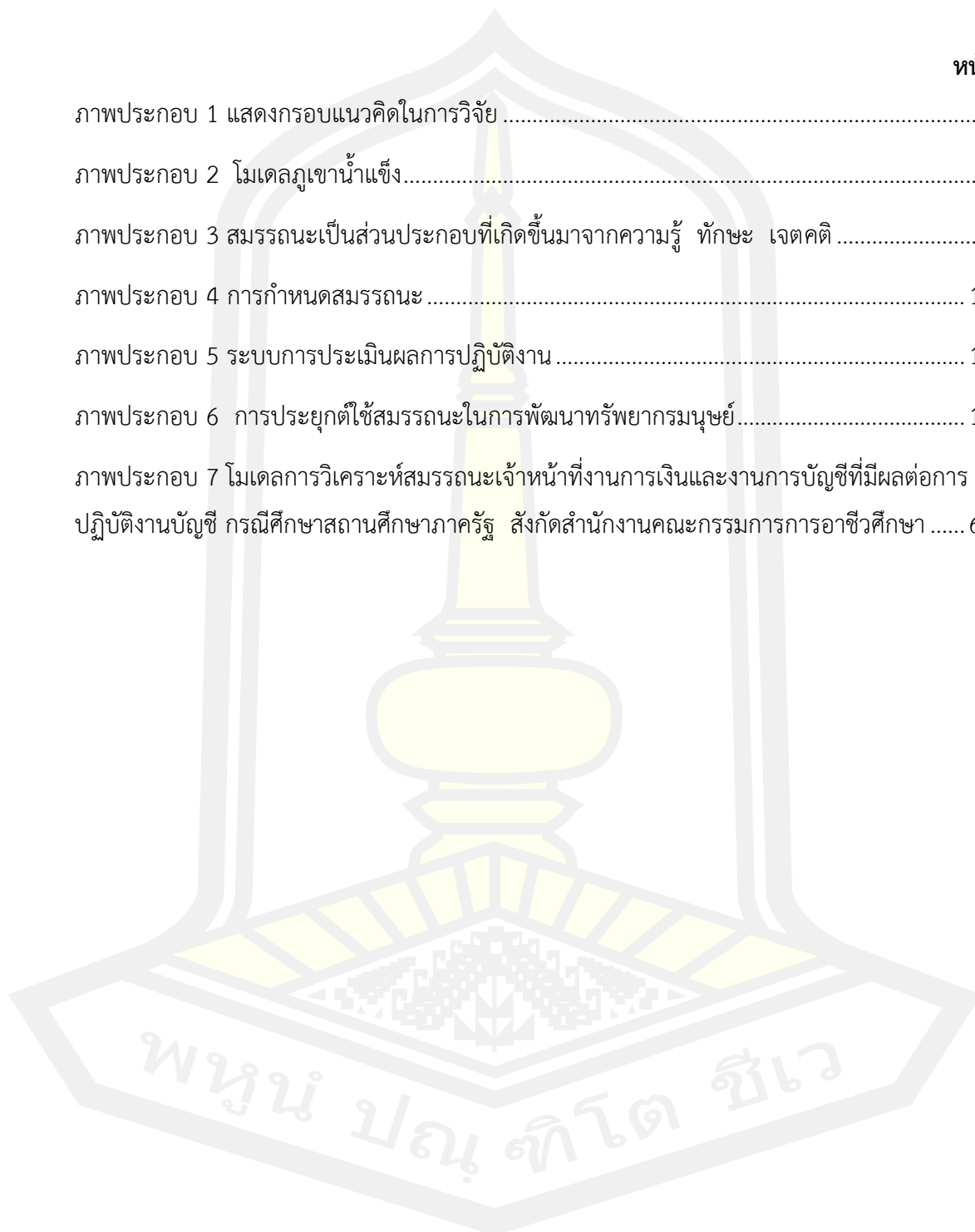
พหุบัณฑิต โศก ชีวะ

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา... 18	
ตาราง 2 เกณฑ์การประเมินปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562/25	
ตาราง 3 แสดงผลการทดสอบ Reliability Statistics..... 46	
ตาราง 4 การวิเคราะห์ Multicollinearity ของการทดลองใช้ (Try-out) 47	
ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา..... 51	
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สมรรถนะเจ้าหน้าที่ งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 55	
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานด้านบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 56	
ตาราง 8 ค่าสถิติของแบบจำลองการวัด..... 58	
ตาราง 9 ตาราง Discriminant Validity: Fornell-Larcker Criterion..... 61	
ตาราง 10 ตาราง Discriminant Validity: Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)..... 62	
ตาราง 11 การทดสอบสมมติฐาน..... 64	
ตาราง 12 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 67	
ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 92	
ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) 95	

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง.....	9
ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	9
ภาพประกอบ 4 การกำหนดสมรรถนะ	13
ภาพประกอบ 5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	14
ภาพประกอบ 6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	16
ภาพประกอบ 7 โมเดลการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	63



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาบุคลากรด้านบัญชีและการเงินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อน สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในพื้นที่ไม่รวมสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งความรู้ ประกอบกับได้มีการกระจายอำนาจการจัดการด้าน การเงินและการบริหารงบประมาณให้แก่ส่วนงาน ของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามแผนปฏิรูประบบบริหาร ภาครัฐ ส่งผลให้ส่วนราชการต้องมีการบริหารจัดการทางบัญชีและการเงินให้โปร่งใสตรวจสอบได้ และต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะ เนื่องจากงานด้านบัญชีและการเงินมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ ละเอียดอ่อน และต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ภายใต้หลักเกณฑ์ และระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการเนื่องจากการทำงานรูปแบบใหม่มุ่งเน้นที่ผลงาน มีการ กำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลงานที่ชัดเจน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ โดย การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใต้นโยบายรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์และต้องการผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ ความรู้ทักษะในวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญสูงในแต่ละสาขาทำให้สามารถพัฒนางานและความรู้ได้ด้วย ตนเองควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรม ตลอดจนหลักความมีส่วนร่วมที่ทุกภาคส่วนราชการต้องให้ ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการบริหารราชการให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ และการ จะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ และการประเมินสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่าง เป็นรูปธรรม

ทั้งนี้นักวิชาการเงินและบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพต่างๆ นอกเหนือจาก ความรู้ทางด้าน มาตรฐานบัญชีแล้ว ยังต้องพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีหรือความรู้ข้ามศาสตร์ เพิ่มขึ้น ทั้งเรื่องของการเงิน เศรษฐศาสตร์ การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการบริหารและความเป็น ผู้นำโดยที่มีทัศนคติเชิงบวกและความตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณทั้งด้านความโปร่งใส และรายงานทางการเงิน และจรรยาบรรณในการทำงาน และด้านที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ ภาษาเมื่อไทยกำลังจะก้าว เข้าสู่การเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ปริศนา ประหารข้าศึก, 2557: 3)

การปฏิบัติงานบัญชีของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปัจจุบันดำเนินการผ่านระบบการบริหารงาน Government Fiscal Management Information System (GFMS) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่บันทึกรายการบัญชีเองด้วยมือ และระบบ GFMS มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการติดตามผลพบว่า ส่วนราชการยังมีการจัดทำบัญชีคลาดเคลื่อนอยู่ สาเหตุมาจากการบันทึกบัญชีในระบบ GFMS ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระบบ GFMS การบันทึกและปรับปรุงในระบบ GFMS ของปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ครบถ้วน หรือบันทึกบัญชีแล้วแต่ยังมีข้อผิดพลาดที่ยังไม่ได้ปรับปรุงบัญชีในระบบ GFMS รวมทั้งยังไม่ได้นำข้อมูลทางบัญชีของเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการเข้าระบบ GFMS ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลทางบัญชีของส่วนราชการไม่ครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน (กรมบัญชีกลาง, 2558) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบัญชียึดถือปฏิบัติบันทึกบัญชีให้ เป็นแนวเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานบัญชี จึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชี และนำเสนองบการเงิน อย่างถูกต้อง ตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ต้องอาศัยข้อมูลและตัวเลขที่เก็บรวบรวมด้วยแนวคิด และเทคนิคทางการบัญชีซึ่งในปัจจุบันข้อมูลทางการบัญชี

จากปัญหาข้างต้นชี้ให้เห็นว่าข้อมูลทางบัญชีมีความสำคัญเป็นมาก และผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยกำหนดเฉพาะสถานศึกษาในภาครัฐเท่านั้น ทั้งนี้ไม่นับรวมสถานศึกษาเอกชน เนื่องจากบริบทการทำบัญชีของสถานศึกษาในสังกัดภาครัฐกับสถานศึกษาเอกชนแตกต่างกัน ซึ่งในส่วนราชการควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานตัวเอง เพื่อให้งบการเงินของส่วนราชการ ทั้งหน่วยเบิกจ่ายและระดับกรม มีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวัดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานบัญชีในสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและงานการบัญชีในหน่วยงานราชการ นำข้อมูลมาใช้ประกอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีในระบบ GFMS และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้อมูลทางบัญชีให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

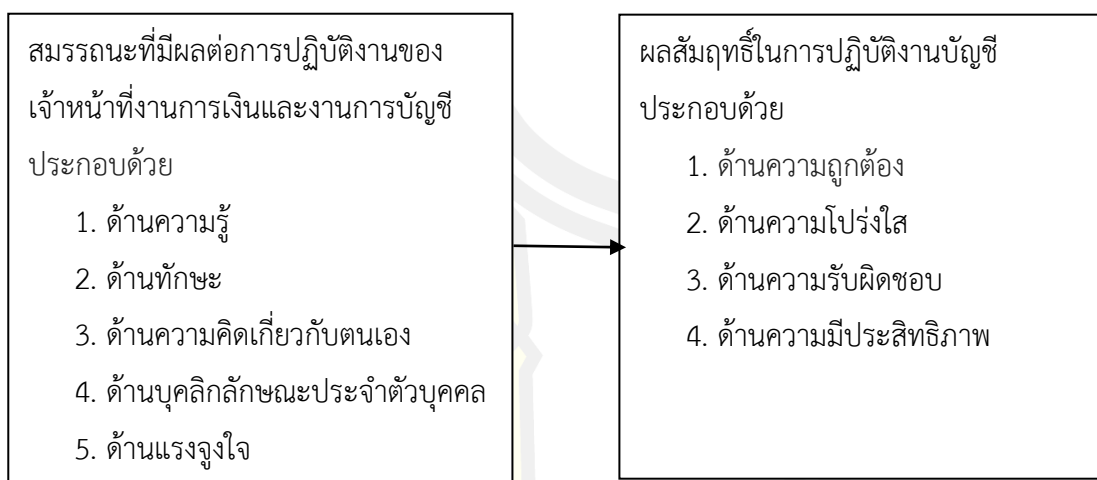
1. เพื่อศึกษาสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ในการปฏิบัติงานบัญชี
2. เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีแนวทางในการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี
3. เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้มีแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในการวิจัย หัวหน้างานการเงินและหัวหน้างานการบัญชีของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากเป็นหัวหน้าฝ่ายที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านการบัญชีของสถานศึกษาภาครัฐ และเป็นต้นแบบให้แก่นักบัญชีที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีจำนวนทั้งสิ้น 858 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ หัวหน้างานการเงินและหัวหน้างานการบัญชีของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 586 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 187) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

2. พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วันที่ 15 ธันวาคม 2563-15 เมษายน 2564

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการวิเคราะห์สมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

4.1 ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะที่ผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ซึ่งมีด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ

4.2 ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีซึ่งมีด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี วิทยาลัยศึกษาศานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานบัญชี
2. สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี วิทยาลัยศึกษาศานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานบัญชี
3. สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี วิทยาลัยศึกษาศานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานบัญชี
4. สมรรถนะที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี วิทยาลัยศึกษาศานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ
5. สมรรถนะที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี วิทยาลัยศึกษาศานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความรู้ส่งผลทางอ้อมทักษะ ความรู้ส่งผลทางอ้อมผ่านความคิดเกี่ยวกับตนเอง ความรู้ส่งผลผ่านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ความรู้ส่งผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ ทักษะส่งผลทางอ้อมผ่านความคิดเกี่ยวกับตนเอง ทักษะส่งผลทางอ้อมผ่านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ทักษะส่งผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ ความคิดเกี่ยวกับตนเองส่งผลทางอ้อมผ่านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ความคิดเกี่ยวกับตนเองส่งผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลส่งผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิเคราะห์สมรรถนะ หมายถึง การกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหลอมหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์รวมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ซอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

ผลการปฏิบัติงานการบัญชี หมายถึง การประเมินความสำเร็จในการจัดทำบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของส่วนราชการ เพื่อสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อข้อมูลและการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานหรือปฏิบัติงานการเงินและบัญชี ภายใต้การกำกับตรวจสอบของหน่วยงานที่ถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะฝีมือในด้านการศึกษาวิชาชีพ ในสาขาวิชาต่างๆ ตามความต้องการที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี
- 2.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีในสถานศึกษาภาครัฐ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาขององค์กรได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่มการใช้คำว่า สมรรถนะ คือ David McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 กล่าวกันว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. (2553) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้ สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม

David C. McClelland.(1970) สมรรถนะ (Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

เอกสารการจัดทำมาตรฐานอาชีพและการจัดระดับคุณวุฒิวิชาชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2558) สมรรถนะ (Competence) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานอาชีพ โดยใช้ความรู้ ทักษะและเจตคติที่บูรณาการกันอย่างแนบแน่น เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือคุณภาพของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมรวมทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมอื่นๆ ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

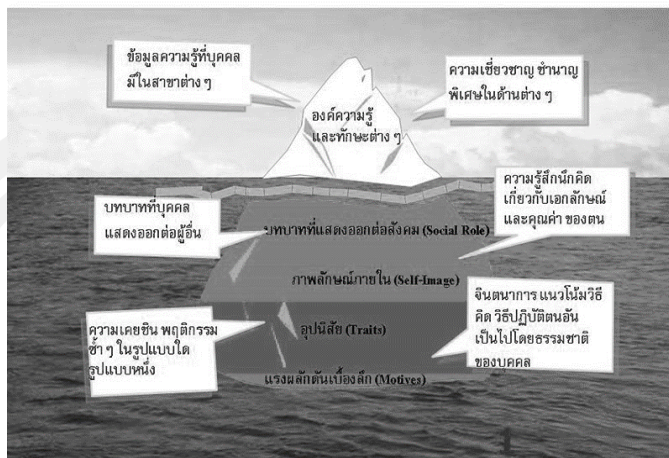
องค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

พหุ มณู ที โด ชี เว

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ

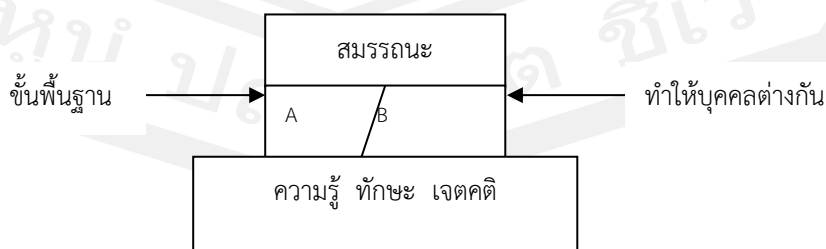


ภาพประกอบ 2 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง
ที่มา : (ชูชัย สมितिไกร. 2550 : 29)

จากภาพประกอบ 2 จะพบว่าทักษะและความรู้มีส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนด์นั้นสกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์กล่าวว่า (สุภัญญา รัตมรรธมโชติ. 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
ที่มา : (สุภัญญา รัตมรรธมโชติ. 2547 : 48)

จากภาพประกอบ 3 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี

สมรรถนะทางการบัญชี (Accounting Competency) เป็นคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาชีพ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี จะต้องมีความรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและได้ผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม สมรรถนะ ทางการบัญชีสมัยใหม่ (Modern Accounting Competency) เป็นคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในการปฏิบัติงานทางด้านการบัญชี ที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในการทำงานด้านบัญชีให้มีความหลากหลายและเป็นการเพิ่มทักษะ ความสามารถของผู้ทำบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานทางด้านการบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมรรถนะ ตามความหมายที่ทางสภาวิชาชีพบัญชี 2554 กำหนดตาม IES คือ ความรู้ ความสามารถ ของนักวิชาชีพบัญชีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวัดสมรรถนะสามารถกระทำ ได้หลายวิธีเช่น การปฏิบัติงานจริงในสถานที่ทำงาน การจำลองการปฏิบัติงาน การทดสอบโดยการเขียนตอบอัตโนมัติหรือทดสอบโดยการสัมภาษณ์ และการวัดผลด้วยตนเอง

สุชญา รังสฤทธิกุล (2550) สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีแบ่งสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีออกเป็น 3 ด้าน คือด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2548) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม ทักษะและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ ความสามารถที่ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมสำคัญ (Critical Behaviors) ที่ต้องกระทำเพื่อให้งานใดงานหนึ่งบรรลุผลสำเร็จอย่างดี

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค(2546) กล่าวถึงคำว่า สมรรถนะหมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ของมนุษย์ที่แสดงผ่านพฤติกรรม

ศุภชัย ยาวะประภาช (2548) กล่าวว่า ข้าราชการไทยเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งคุณสมบัตินี้หรือคุณลักษณะเฉพาะของข้าราชการไทย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานของรัฐให้บรรลุผลสำเร็จในระดับเลิศ และคุณลักษณะของบุคลากรของรัฐต้องมีจะประกอบไปด้วย 7 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในการใช้ความคิด คือการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์คิดภาพรวม การคิดวิเคราะห์เชิงลึก สามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ความเหมาะสมกับสถานการณ์ตามสมควร
2. การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ คือ การตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของงานไว้พร้อมทั้งผลลัพธ์ของงานทุกอย่างต้องมกำหนดเวลาเสร็จ
3. การบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าคือการใช้ทรัพยากรของรัฐที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด
4. ทักษะในการสื่อสารคือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการประสานงาน
5. ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจคือการทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เรียกรับสินบน พร้อมรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้
6. การมุ่งเน้นการบริการแบบโปร่งใส คือการได้รับบริการอย่างเท่าเทียมเสมอภาคต้องตระหนักว่าข้าราชการมีหน้าที่รับใช้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้
7. จริยธรรม คือเป็นคนมีศีลธรรม ประพฤติตนเหมาะสมกับกาลเทศะ วาจาสุภาพแต่งกายเรียบร้อย

สรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็นความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

การวัดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่า ทำอะไรบ้างมีความรู้ทักษะ หรือความสามารถอะไรเคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้างจากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 5 ลักษณะ คือ
 - 2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานให้

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

2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือกำหนดคำถามไว้ แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือสอบถามตามสถานการณ์คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจโดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยา หลายๆ อย่างเข้าด้วยกันรวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

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

ประเภทของสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

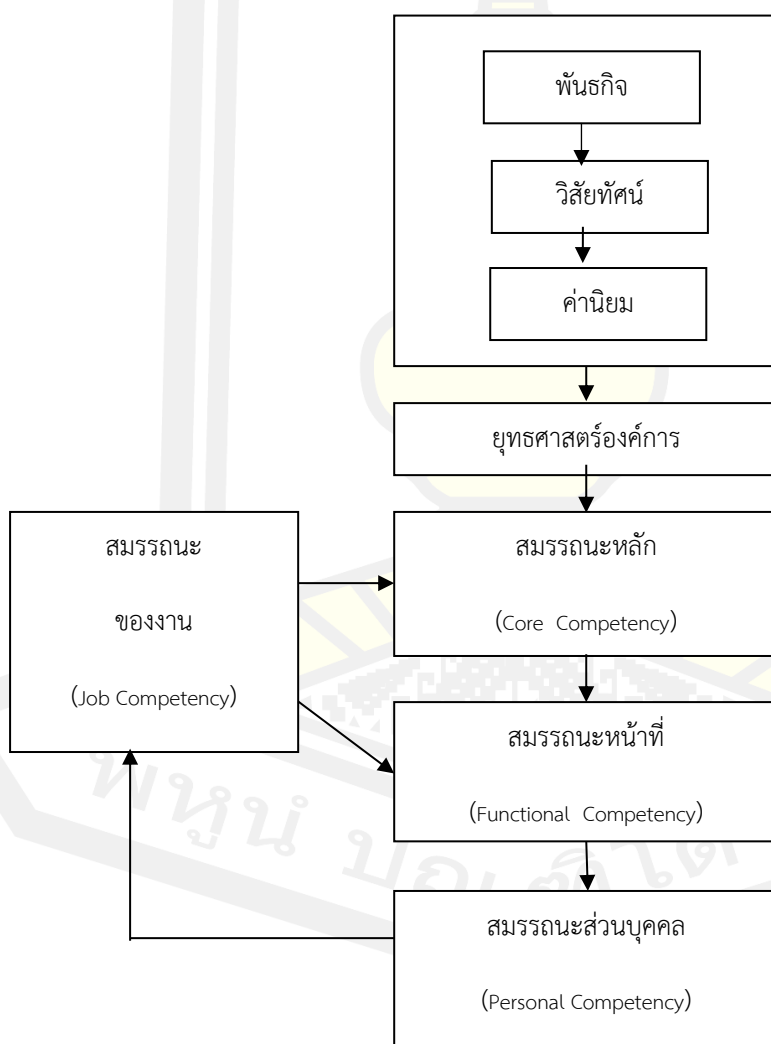
1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น
4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

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

การกำหนดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ 2547:62 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 50 – 51 ;58 – 59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพประกอบ 4



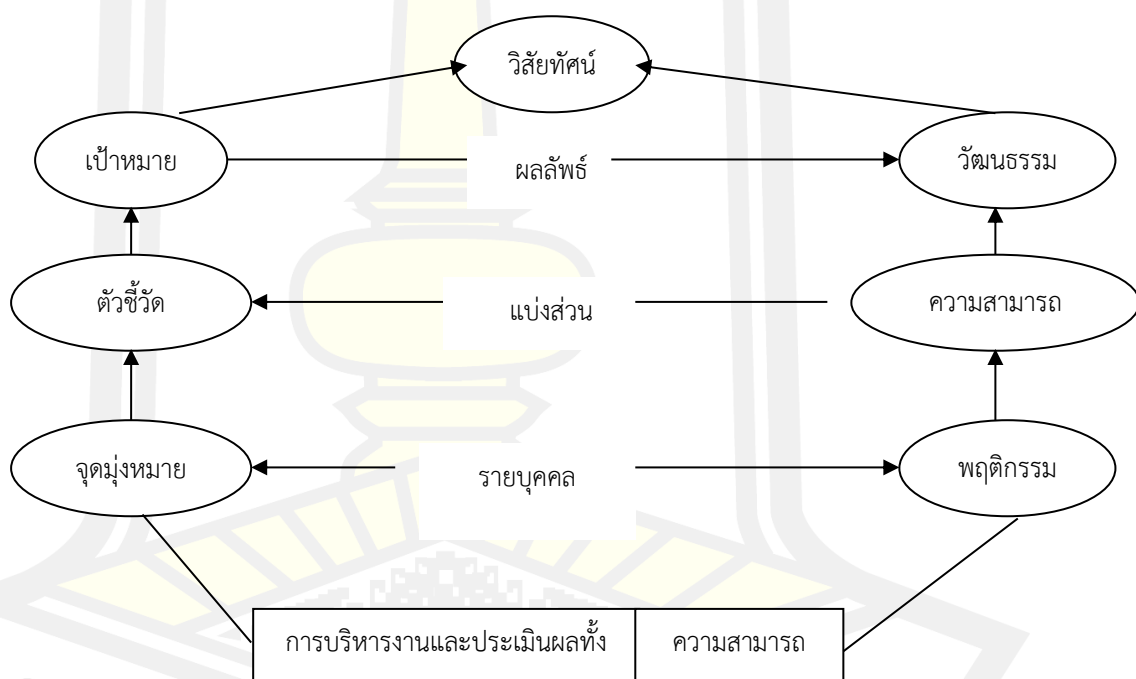
ภาพประกอบ 4 การกำหนดสมรรถนะ

ที่มา : (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. 2547 : 62 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2004 : 50 – 51 ; 58 – 59)

จากภาพประกอบ 4 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งตาม ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไป ในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ตกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่มา : (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2545)

การนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้

1. การนำสมรรถนะ (Competency) ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดสมรรถนะในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมีสมรรถนะใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job evaluation of wage and salary administration) สมรรถนะสามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable factor) เช่นวิธีการ Point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เมื่อมีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับสมรรถนะตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึงสมรรถนะของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career planning and succession planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัดสมรรถนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation termination and promotion) การทราบสมรรถนะของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรบริหารงานคุณภาพ (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงาน

และความสามารถรวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจากสมรรถนะ เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป



ภาพประกอบ 6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา : (ขจรศักดิ์ ศิริมัย. 2564 : 24)

2. การประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางในการประยุกต์สมรรถนะไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา สมรรถนะหลัก และผลิตภัณฑ์หลัก

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด สมรรถนะ มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์หน้าที่หลัก (Functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลักวัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical incident technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนดสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และ ลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด

สมรรถนะหลัก ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับสมรรถนะ

- 2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับสมรรถนะหลักและนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นหลัก
- 2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

2.2 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) หรือ “กรมอาชีวศึกษา” (เดิม) เป็นหนึ่งในสี่หน่วยงานหลักของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบสำนักงานกำกับดูแลงานการศึกษา ในด้านการอาชีวศึกษา

2.2.1 ประวัติการอาชีวศึกษาในประเทศไทย

การอาชีวศึกษาในประเทศไทย เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในปี 2441 โดยถูกบรรจุไว้ใน โครงการศึกษา พ.ศ. 2441 โดยถือว่าเป็น โดยจัดการศึกษา 2 ประเภทคือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอน วิชาสามัญทั่วไป และ โรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาการเพื่อออกไปประกอบอาชีพและในปี 2453 ได้มีการตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือโรงเรียนพาณิชยการที่ วัดมหาพฤฒาราม และ วัดราชบูรณะ ปี 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง เพื่อเป็นสถานศึกษาในการฝึกหัดศิลปกรรมช่าง และ ปี 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม เพื่อฝึกหัดบุคลากรในงานด้านเกษตร ต่อมา เมื่อมีการประกาศใช้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 เพื่อสอดคล้องเจตนารมณ์ในการที่จะให้การศึกษาก่อร่างากร จึงกำหนดว่า วิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษา ขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค ปี 2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัดกระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และ กรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพปี 2484 ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2484 ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2484 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือ วันที่ 19 สิงหาคม 2484 กระทรวงธรรมการได้เปลี่ยนชื่อเป็น กระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนชื่อจาก กรมวิชาการ เป็น กรมอาชีวศึกษาขึ้นตามพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2484 ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์

2559 ราชกิจจานุเบกษา ได้ทำการเผยแพร่คำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2559 ซึ่งมีสาระสำคัญคือให้โอนอำนาจหน้าที่ของ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน หรือ สช. ในส่วนที่ดูแลการอาชีวศึกษาให้มาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีผลทำให้การอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชนถูกควรวรรวมเข้าด้วยกันโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2559

2.2.2 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. หน่วยงานส่วนกลาง สอศ (สำนัก)
2. หน่วยงานกลาง (ศูนย์/หน่วย/กลุ่ม)
3. อาชีวศึกษาจังหวัด
4. สถานศึกษาในมีสถานศึกษาในสังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
5. ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษาภาค
6. สถาบันการอาชีวศึกษา
7. ศูนย์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เขตพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา

2.2.3 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งเป็นสถานศึกษา 2 ประเภท คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล และ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาลมีจำนวน 429 แห่งตามตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2562

ลำดับ	ประเภทสถานศึกษา Division	จำนวนสถานศึกษา Number of Institutions
1	วิทยาลัยเทคนิค Technical College	132
2	วิทยาลัยการอาชีพ Industrial and Community Education College	135

ตาราง 1 (ต่อ)

ลำดับ	ประเภทสถานศึกษา Division	จำนวนสถานศึกษา Number of Institutions
3	วิทยาลัยบริหารธุรกิจและท่องเที่ยว College of Business Administration and Tourism	3
4	วิทยาลัยพาณิชย์การ Commercial College	5
5	วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม Arts and Crafts College	3
6	วิทยาลัยสารพัดช่าง Polytechnic College	48
7	วิทยาลัยอาชีวศึกษา Vocational College	39
8	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ Technology and managerment college	9
9	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี College of Agriculture and Technology	43
10	กาญจนานิกษวิทยาลัยช่างทองหลวง Goldsmith College	1
11	วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ Ship Building Industrial and Technology College	3
12	วิทยาลัยประมง Fishery College	3
13	วิทยาลัยการอาชีวศึกษา Vocational College	1
14	วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ Science Based Technology Vocational College	1
15	วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง College of Agricultural Technology	1
16	วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร	1
17	วิทยาลัยเทคโนโลยีและการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอ้อยและ น้ำตาลทราย	1
	รวม	429

ที่มา : กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารอาชีวศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคน
อาชีวศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีหน่วยงานในสังกัดแบ่งเป็น 7 ประเภท คือ หน่วยงานส่วนกลาง สอศ (สำนัก) หน่วยงานกลาง (ศูนย์/หน่วย/กลุ่ม) อาชีวศึกษาจังหวัด สถานศึกษาในมีสถานศึกษาในสังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนา อาชีวศึกษาภาคสถาบันการอาชีวศึกษา ศูนย์การผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เขตพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษา ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถานศึกษาอาชีวศึกษารัฐบาล มีจำนวน 429 แห่ง และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานบัญชี

2.3.1 ความหมายของผลการปฏิบัติงานบัญชี

อัมพร เทียงตระกูล (2551) ให้ความหมายว่า ความสามารถในประเภทต่างๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม จริยธรรมและแนวความคิดทางวิชาชีพไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะจำนวนหนึ่ง รวมทั้งทักษะเฉพาะด้าน และทักษะในการสื่อสารระหว่างบุคคล ทักษะด้านความรู้ต่างๆ และทักษะในการพิจารณาเยี่ยง ผู้ประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะในการใช้สติปัญญา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร และทักษะในการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อลงกรณ์ มีสุทธา และสุมิตร สัจฉกร (2551) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานรับบุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาจอาศัยความยอมรับร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้วางมาตรฐานกับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะ ผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพของบุคคลให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจน ในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

ปวีณา สุตลาภา (2553) จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพด้านความรู้ ความสามารถ และ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคล หรือนิติบุคคล และด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุน และด้านเวลา โดยยึดหลักความเป็นมืออาชีพ มีความชำนาญในการปฏิบัติวิชาชีพด้วยความเอาใจใส่อย่าง เต็มความสามารถ และมั่นใจว่ามีผลงานทางวิชาชีพอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์มาตรฐาน ในการปฏิบัติงานและวิชาการที่เกี่ยวข้อง

ผุสดี รุมาคม (2551) การประเมินการปฏิบัติงาน คือกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องในการประเมิน และการบริหารพฤติกรรมและผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยทั่วไปการประเมินจะถูกดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานและการประเมินนี้จะถูกพิจารณาทบทวนโดย ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้นบุคคลทุกคนในองค์กรที่จะทำการประเมินคนอื่นๆ จะต้องถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของตนเองซึ่งในระยะต่อมาอาจจะมีวามเปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติแบบผู้บังคับบัญชาประเมินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไปบ้างแต่การปฏิบัติแบบดังกล่าวก็เป็นการ จัดระเบียบ ซึ่งเป็นนิยมกัน มากที่สุด การที่ผู้บังคับบัญชากระทำ สิ่งอื่น ๆ นอกเหนือจากการประเมิน อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียว นั้น ได้รับการพิจารณาว่าเป็น การปฏิบัติที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรจะคิดร่วมมือกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนวางแผนที่จะแก้ไข ข้อบกพร่อง สร้างจุดแข็ง และพัฒนาบุคคลเนื่องจากการประเมินการปฏิบัติงานและการพัฒนา พนักงานจะต้องปฏิบัติพร้อมกันไป

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชี

พิมพ์พิศา วรณวิจิตร และ ปวีณา กองจันทร์ (2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อ ประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ทำบัญชีโดยตรง ได้แก่ความรู้ความสามารถ ทางด้านการบัญชี ประสบการณ์การฝึกอบรม ความเข้าใจในขั้นตอนการจัดทำบัญชี และปัจจัย ภายนอก จากการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความรู้ทางด้านบัญชี คือ ผู้ทำบัญชีต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบัญชี หมวดหมู่ บัญชี วงจรบัญชี และการรายงานทางการเงิน
2. ประสบการณ์ในการทำบัญชี เป็นหนึ่งองค์ประกอบที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ทำบัญชี มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานบัญชี ที่ เหมาะสมมาก่อนจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชีได้เป็นอย่างดี และเมื่อเกิดปัญหาใน การทำบัญชีจะอาศัยประสบการณ์ที่มีแก้ปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความเข้าใจในการ ทำงานขององค์กร และสามารถนำความรู้ความสามารถของตนเองมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ
4. ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในการจัดทำบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ผู้ทำบัญชี จะต้องมีความเข้าใจในขั้นตอนการจัดทำบัญชีอย่างถ่องแท้ หากขั้นตอนในการจัดทำบัญชี มีความยุ่งยาก และซับซ้อนต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ทำบัญชีไม่เข้าใจขั้นตอนการจัดทำบัญชีและ ไม่สามารถจัดทำบัญชี ตามระเบียบของหน่วยงานได้

กิตติศักดิ์ มะลัย (2557) กล่าวว่าไว้ว่าแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นแนวคิดพื้นฐานในการปฏิบัติงานของบุคคลทั่วไป แต่สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี (Accounting Preparation Efficiency) ถือเป็นตัวชี้วัดระดับคุณภาพ การปฏิบัติงานทางด้านบัญชีนั้นดำเนินไปด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้นำเสนอข้อมูล ในงบการเงินมีความถูกต้องน่าเชื่อถือและทันเวลา

สุภาพร แซ่มซ้อย (2557) ผู้จัดทำบัญชีโดยส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อการรับรู้และมีความเข้าใจต่อ แนวทางในการปฏิบัติงานบัญชีให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไป และสอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านการเงิน และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ด้านมาตรฐานแม่บทการบัญชี และแม่บทการบัญชี การมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าวเป็นปัจจัยส่งผลทางข้อมูลบัญชีมีคุณภาพมากขึ้น

ประทีป วชิทองรัตน (2558) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน สามารถกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการพัฒนาของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ การวางแผนการบริหารงาน นักบัญชีจะเป็นผู้นำเสนอข้อมูลทางการเงินให้กับผู้บริหารใน การตัดสินใจในเชิงธุรกิจ การมาช้าเพียงไม่กี่นาทีอาจส่งผลเสียหายให้กับธุรกิจได้ ดังนั้น นักบัญชีต้องมีความต้องต่อเวลากับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการฉับไวในการตัดสินใจของข้อมูลทางบัญชีในเชิงธุรกิจ

เสาวลักษณ์ กิมสร้าง (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าทางวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และปัจจัยด้านเจตคติในวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามาจากธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 113 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยมีประสบการณ์ในการจัดทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ต่ำกว่า 5 ปี

ดังนั้นในกระบวนการผลการปฏิบัติงานบัญชี ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่ที่การทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรเป็นระบบที่สามารถผลิตข้อมูลสารสนเทศที่แสดงถึง

ความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานที่มีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์และทันกาล การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์การจึงเป็นพันธหน้าที่ที่ผู้บริหารและองค์การสาธารณะต้องดำเนินการ เพื่อชี้แจงให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์การทราบถึงความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้น รวมทั้งอธิบายสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพการณ์ดังกล่าว เพื่อที่จะได้ช่วยให้ผู้มีอำนาจตัดสินใจ สามารถวินิจฉัยสั่ง และเป็นเครื่องมือทางการบริหารสำหรับองค์การยุคใหม่ เพื่อใช้ในการปรับปรุง พัฒนา กระบวนการปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีในสถานศึกษาภาครัฐ

2.4.1 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นการประเมินความสำเร็จในการจัดทำบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของส่วนราชการ เพื่อสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อข้อมูลและการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมบัญชีกลางจึงได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. 2561 โดยเป็นการประเมินตามรอบระยะเวลาบัญชีตามปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 4 เรื่อง ดังนี้

เรื่องที่ 1 ความถูกต้อง มีการแสดงยอดคงเหลือและรายการเคลื่อนไหวของบัญชีตามที่กำหนด

เรื่องที่ 2 ความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลทางบัญชีต่อสาธารณะ

เรื่องที่ 3 ความรับผิดชอบต่อ สามารถจัดส่งรายงานและแก้ไขข้อบกพร่องข้อมูลทางบัญชีได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

เรื่องที่ 4 ความมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด และสามารถนำผลการคำนวณต้นทุนมาใช้ในการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 รอบการประเมินผล เป็นการประเมินผลตามรอบระยะเวลาบัญชีตามปีงบประมาณ ดังนี้

เรื่องที่ 1 ถึง เรื่องที่ 3 ใช้ข้อมูลด้านบัญชีการเงินที่จัดทำบัญชีและรายงานการเงินของปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เรื่องที่ 4 เรื่องที่ 4 ใช้ข้อมูลด้านบัญชีบริหารที่จัดทำต้นทุนผลผลิตปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 เปรียบเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และนำมาวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพและการรายงานผลตามแผนเพิ่มประสิทธิภาพปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

2.4.3 การรายงานผล

1. ผลการประเมินของส่วนราชการในเรื่องที่ 1 ถึง เรื่องที่ 3

ส่วนราชการระดับหน่วยเบิกจ่ายและส่วนราชการระดับกรม ใช้แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (แบบ สรท. 62-1) สำหรับบันทึกคะแนนผลการประเมินฯ เรื่องที่ 1 ถึง เรื่องที่ 3 ดังนี้ ส่วนราชการระดับหน่วยเบิกจ่าย ให้ใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับบันทึกคะแนนผลการประเมิน เรื่องที่ 1 ถึง เรื่องที่ 3.1 และส่วนราชการระดับกรม ให้ใช้แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับบันทึกคะแนนผลการประเมิน เรื่องที่ 1 ถึง เรื่องที่ 3.6 เพื่อรายงานผลคะแนนในภาพรวมส่วนราชการระดับกรม

2. ผลการประเมินของส่วนราชการในเรื่องที่ 4

ส่วนราชการระดับกรมและมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้แบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ 2562 (แบบ สรท.62-2) สำหรับบันทึกคะแนนผลการประเมินฯ เรื่องที่ 4

2.4.4 แนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ

แนวทางการประเมินผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีดังนี้

เรื่องความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ ใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับเรื่องที่ 1 ถึง เรื่องที่ 3

เรื่องความมีประสิทธิภาพ ใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับเรื่องที่ 4

ตาราง 2 เกณฑ์การประเมินปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
เรื่องที่ 1 ความถูกต้อง	1.1 ยอดคงเหลือในช่อง “ยอดยกไป” ของบัญชีแยกประเภทในงบทดลองถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐานดังนี้		
	1.1.1 บัญชีเงินสดในมือ (1101010101)	ยอดคงเหลือของบัญชีเงินสดในมือ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ตรงกับรายงานเงินคงเหลือประจำวันที่ทำตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลัง พ.ศ. 2551	30
	1.1.2 บัญชีเงินฝากธนาคาร (ทุกบัญชี)	มีการจัดทำบกระทบยอดบัญชีเงินฝากธนาคารครบทุกบัญชี ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ด้วยวิธีการจัดทำบกระทบยอดเงินฝากธนาคารตามหนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค 0423.3/ว 63 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่องวิธีการตรวจสอบข้อมูลเงินฝากธนาคารและแนวทางการจัดทำบกระทบยอดเงินฝากธนาคารของหน่วยงานภาครัฐ (หากจัดทำไม่ครบทุกบัญชีจะถือว่าคะแนนเป็นศูนย์)	40
	1.1.3 บัญชีเงินฝากคลัง (1101020501)	ยอดคงเหลือของบัญชีเงินฝากคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ตรงกับรายงานแสดงการเคลื่อนไหวเงินฝากกระทรวงการคลัง หรือคำสั่งงาน ZGL_RPT013 และรายงานเงินฝากคลังและเงินรับฝากของรัฐบาล	40
	1.1.4 บัญชีลูกหนี้เงินยืมในงบประมาณ (1102010101)	ยอดคงเหลือของบัญชีลูกหนี้เงินยืมในงบประมาณ และบัญชีลูกหนี้เงินยืมนอกงบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562	50

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
	<p>บัญชีลูกหนี้เงินยืม นอกงบประมาณ (1102010102)</p> <p>1.1.5 บัญชี ใบสำคัญค้ำจ่าย (2102040102)</p> <p>บัญชีเจ้าหนี้การค้า- หน่วยงานภาครัฐ (2101010101)</p> <p>บัญชีเจ้าหนี้การค้า- บุคคลภายนอก (2101010102)</p> <p>1.1.6 บัญชีวัสดุคง คลัง (1105010105)</p>	<p>ยอดคงเหลือของบัญชีลูกหนี้เงินยืมใน งบประมาณและบัญชีลูกหนี้เงินยืมนอก งบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ตรงกับ สรุปรายการสัญญาการยืมเงินที่ยังไม่ส่งใช้ ใบสำคัญ</p> <p>ยอดคงเหลือของบัญชีใบสำคัญค้ำจ่าย บัญชี เจ้าหนี้การค้า-หน่วยงานภาครัฐและบัญชีเจ้าหนี้ การค้า-บุคคลภายนอก ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ตรงกับสรุปรายงานใบแจ้งหนี้ ใบสำคัญ หรือเอกสารแสดงภาระผูกพันที่ต้องชำระคืนแก่ เจ้าหนี้หรือผู้มีสิทธิที่ยังไม่ได้จ่ายเงิน</p> <p>ยอดคงเหลือของบัญชีวัสดุคงคลัง ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ตรงกับสรุปรายงานผลการ ตรวจสอบวัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p> <p>ยอดคงเหลือของบัญชีครุภัณฑ์ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ตรงกับสรุปรายงานผลการ ตรวจสอบวัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p>	<p>40</p> <p>25</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
	<p>1.1.7 งบประมาณแสดงข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องตามดุลบัญชีปกติ และต้องไม่มีบัญชีพักที่มียอดคงค้าง</p> <p>1.2 การเคลื่อนไหวของบัญชีแยกประเภทในระบบ GFMS ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p>	<p>งบประมาณ ณ วันที่ 30 กันยายน 2562 ไม่มีบัญชีผิดดุลและบัญชีพักไม่มียอดคงค้างในรายงานผิดดุลและรายงานข้อมูลบัญชีที่ต้องไม่มียอดคงค้างโดยดุลบัญชีปกติที่ได้รับการยกเว้นมีบัญชีดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -บัญชีพักรอ Clearing (1101010113) -บัญชีรายได้สูง/(ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสุทธิ (3101010101) -บัญชีรายได้สูง/(ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสมยกมา (3102010101) -บัญชีผลสะสมจากการแก้ไขข้อผิดพลาด (3102010102) -บัญชีค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงาน-รายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง (5210010112) <p>แสดงวิธีการตรวจสอบ เพื่อให้สามารถพิสูจน์ได้ว่ารายงานเคลื่อนไหวระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน เช่น การทำด้วย Pivot Table ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0423.3/ว281 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2555 เรื่องแนวทางการตรวจสอบบัญชีของส่วนราชการในระบบ GFMS การตรวจสอบด้วยฟังก์ชัน VLOOKUP หรือการใช้โปรแกรมฟังก์ชัน เทคนิค สูตรต่างๆ หรือวิธีการใดก็ได้ตามที่หน่วยงานเห็นสมควร สำหรับบัญชีต่อไปนี้</p>	60

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
	1.2.1 บัญชีเงินสด ในมือ (1101010101) บัญชีเงินฝาก ธนาคารเพื่อนำส่ง คลัง (1101020601) บัญชีเงินฝาก ธนาคารรายบัญชี เพื่อนำส่งคลัง (1101020606)	มีการบันทึกข้อมูลจัดเก็บ นำส่งหรือนำฝาก เงิน เป็นรายได้แผ่นดินหรือเงินฝากคลังได้ ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	30
	1.2.2 บัญชีเงินฝาก คลัง (1101020501)	การบันทึกข้อมูลเบิกจ่าย นำฝาก โอน และ ปรับปรุงบัญชีเงินฝากคลังตรงกับรายงาน แสดงการเคลื่อนไหวเงินฝาก กระทบวงการค้าคลัง หรือคำสั่งงาน ZGL_RPT013 ในระบบ GFMS ได้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	40
	1.2.3 บัญชีลูกหนี้ เงินยืมใน งบประมาณ (1102010101) บัญชีลูกหนี้เงินยืม นอกงบประมาณ (1102010102)	การบันทึกการจ่ายเงินสดและชดใช้คืนเงิน ยืม ได้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	40

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
	บัญชีเงินฝาก ธนาคาร (เงินนอก งบประมาณ (1101020604) บัญชีเงินฝาก ธนาคารรับจากคลัง (เงินกู้) (1101020605) บัญชีใบสำคัญค้ำ จ่าย (2102040102) บัญชีเจ้าหน้าที่การค้ำ- หน่วยงานภาครัฐ (2101010101) บัญชีเจ้าหน้าที่การค้ำ -บุคคลภายนอก (2101010102)	การบันทึกการเบิกและจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่ หรือผู้มีสิทธิ ได้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	40
		รวม	450
เรื่องที่ 2 ความโปร่งใส (Transparency)	2.1 การเปิดเผยบ ทดลองสู่สาธารณะ	มีการเผยแพร่งบประมาณประจำปีเดือน กันยายน 2562 โดยเปิดเผยเป็นระยะเวลา อย่างน้อย 30 วันนับจากวันที่ส่งให้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค เช่นลง Website หรือปิดประกาศในที่ สาธารณะเป็นต้น	70

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
ความรับผิดชอบ (Accountability)	2.2 การแสดงรายละเอียดประกอบรายการบัญชีที่สำคัญของงบทดลองประจำเดือนกันยายน 2562	มีการจัดทำรายละเอียดรายการบัญชีที่สำคัญประกอบงบทดลองประจำเดือนกันยายน 2562 และให้เปิดเผยสู่สาธารณะเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 30 วัน นับจากวันที่ส่งงบทดลองดังกล่าวให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค เช่น ลง Website หรือปิดประกาศในที่สาธารณะ โดยรายการบัญชีที่สำคัญประกอบด้วยรายการบัญชีตามเกณฑ์การประเมินผล ฯ เรื่องที่ 1.1.1 ถึง 1.1.3	30
	3.1 การจัดส่งงบทดลองให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาค	การนำส่งรายงานงบทดลองประจำเดือนให้ สตง. หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาคทุกเดือน ภายในระยะเวลาที่กรมบัญชีกลางกำหนด (หากจัดทำไม่ครบทุกเดือนจะถือว่าคะแนนเป็นศูนย์	25
	3.2 การแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบของผู้ตรวจภายในภายในปีที่ได้รับการทักท้วง	ทักท้วงด้านบัญชีตามข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบของผู้ตรวจภายในภายในปีที่ได้รับการทักท้วง	45

ตาราง 2 (ต่อ)

เกณฑ์การประเมินผล	เรื่องที่ประเมิน	แนวทางการประเมิน	คะแนน
เรื่องที่ 4 ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness)	4.1 การจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561	รวม	150
		รวมทั้งสิ้น	700
		4.1.1 รายงานผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ตามหลักเกณฑ์และรูปแบบที่กรมบัญชีกลางกำหนด	60
		4.1.2 หลักฐานการเผยแพร่ข้อมูลผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตบนหน้าหลักเว็บไซต์ของหน่วยงาน	10
		4.1.3 ส่งผลดำเนินงานให้กรมบัญชีกลาง	5
			60

ที่มา : (กรมบัญชีกลาง. 2562 : เว็บไซต์)

กล่าวสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเกิดจากปฏิบัติงานการเงินและงานบัญชีโดยผ่านระบบ GFMS โดยตรวจสอบผ่านบททดลองของหน่วย เป็นการประเมินความสำเร็จในการจัดทำบัญชีการเงินและบัญชีบริหารของส่วนราชการ เพื่อสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อข้อมูลและการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน รวมถึงมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ โดยกรมบัญชีกลางเป็นผู้กำหนดคะแนนการประเมิน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปติณญา เหลือสุข และคณะ (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี : กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับที่มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการบริการ ด้านการประสานงาน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะของพนักงาน พบว่า ด้านการคิด วิเคราะห์ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=46.897$: $p=0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของพหุคูณ $adjr^2$ เท่ากับ 0.465 และด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์มีผลกระทบเชิงลบ ดังนั้น พนักงานการเงินและบัญชีจึงควร ให้ความสำคัญในการให้บริการ อาจจะเป็นการให้ข้อมูลด้วยความรวดเร็ว เหมาะสม ด้วยความสำเร็จจากการทำงาน เป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและเข้าใจระบบงานจัดการกับปัญหา เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป

เบญญาภา ยืนยง และคณะ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีและมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานในงานราชการ การศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี และมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานในงานราชการมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 3 ข้อได้แก่ เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการกับประสิทธิผลการดำเนินงาน กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของนักบัญชีในงานราชการ และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีในหน่วยงานราชการจำนวน 385 ตัวอย่างและนำมาทำการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ และมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ปวีณา รัตนธาดา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการ ในมุมมองผู้บริหารส่วนราชการจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลักในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สมรรถนะ ด้านการบริหารในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) สมรรถนะเฉพาะด้านในปัจจุบัน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบผลต่างของระดับความคิดเห็นผู้บริหารส่วนราชการจังหวัด ชลบุรีเกี่ยวกับสมรรถนะในปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี โดยการ เรียงลำดับจากผลต่างจากมากไปหาน้อย 1) สมรรถนะหลักในปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการ พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าผลต่างของระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ 1. ด้านการทำงานเป็นทีม (1.30) 2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (1.13) 3. ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม (1.02) 4. การพัฒนาตนเอง (1.01) 5. การบริการที่ดี (0.85) 2) สมรรถนะด้านการบริหารในปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการ พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลต่างของระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ 1. การเป็นผู้นำ (1.18) 2. การมีวิสัยทัศน์ (1.13) 3. การดำเนินการเชิงรุก (1.12) 4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (1.11) 5. การควบคุม ตนเอง (0.92) 3) สมรรถนะเฉพาะด้านในปัจจุบันและสมรรถนะที่ต้องการ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผลต่างของระดับความคิดเห็นมากที่สุดได้แก่ 1. การคิดวิเคราะห์ (1.07) 2. ความรู้เรื่องระเบียบ ราชการ (1.06) 3. การสื่อสารที่มุ่งใจ (1.05) 4. ทักษะส่วนบุคคล (0.90)

พิมพ์ผกา วงศ์ทองแก้ว และคณะ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของ นักวิชาชีบบัญชีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสมรรถนะของนักวิชาชีบบัญชีในการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชีที่เป็นที่ต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัด กำแพงเพชร จำนวน 17 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากร นักวิชาชีบบัญชีที่ปฏิบัติงานส่วนกลางขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบปลายเปิด และแบบปลายปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักวิชาชีบบัญชีในการปฏิบัติงานทางด้าน บัญชีที่เป็นที่ต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้และ ความสามารถทางวิชาชีพ สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สมรรถนะด้าน ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 114 ชุด วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ค่าทางสถิติ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักวิชาชีบบัญชีใน การปฏิบัติงานทางด้านบัญชีที่เป็นที่ต้องการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง มีทั้งหมด 4 ด้าน

สมรรถนะด้านที่เป็นที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการมากที่สุด อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ 1. สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร 2. สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. สมรรถนะด้านค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ และอันดับสุดท้าย มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง คือ สมรรถนะด้านความรู้และ ความสามารถทางวิชาชีพ ตามลำดับ

ณฐา ธรเจริญกุล (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปขององค์กรและศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 318 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถานประกอบการ จำนวนปีที่เปิดดำเนินการ จำนวนโรงงาน/สำนักงาน จากตารางที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของ พนักงานบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติ รวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 10.2

พัฒนาภรณ์ กล่ำทวี (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้จัดทำบัญชี ในจังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดทำบัญชี ในจังหวัดระยอง จำนวน 248 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน, t-test และ Anova ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญของแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับ ผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำคัญ ของแนวทางการเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านประสบการณ์ พบว่ามีความแตกต่างกัน

กนกมณี หอมแก้วและคณะ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยและเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัย การบริหาร ภายในองค์กร จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยหรือไม่และอย่างไร โดยใช้วิจัยเชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่งไปยังนักบัญชีไทยจำนวน 400 รายและสร้างสมการพยากรณ์โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยเรียงความสำคัญ ตามสมการจากมากไปน้อย 1) คติริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ระเบียบวินัย และ 4) การได้รับความยอมรับนับถือตามลำดับผลการศึกษานี้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Homtong (2013 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของความชำนาญในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าการเงินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่าหัวหน้าการเงินมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความชำนาญในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะ วิชาชีพ ด้านความรู้ ด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรวดเร็วและอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความประหยัด และด้านความมีคุณภาพหัวหน้าการเงินที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่าง กน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความชำนาญในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและ ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน หัวหน้าการเงิน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความชำนาญในวิชาชีพบัญชีโดยรวมและด้านประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกัน และหัวหน้าการเงินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม และด้านความประหยัดแตกต่างกัน

Hartono, Erlina & Abdillah (2018 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพ ของ งบการเงินใน เขตภาคเหนือ ของเมืองลึงกา โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ บริหารการเงินและเจ้าหน้าที่ การเงินในหน่วยงานระดับภูมิภาค จำนวน 52 แห่ง ในเขตภาคเหนือ เมืองลึงกาพบว่าความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการควบคุม

ภายใน และความพร้อมของเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน มีผลกระทบต่อคุณภาพของงบการเงิน ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามารถบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศระบบควบคุมภายใน และความพร้อมของเจ้าหน้าที่บริหารการเงิน จะช่วยให้งบการเงินมีคุณภาพถูกต้อง สมบูรณ์ มากขึ้น

Fitri, Erlina & Rini (2020 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของงบการเงินของ รัฐบาลในเมืองเมดัน โดยใช้ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานราชการส่วน ท้องถิ่น 64 แห่ง พบว่า มาตรฐานการบัญชี และการปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับมีผลกระทบต่อ อย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของงบการเงิน ความสามารถด้านทรัพยากรบุคคลไม่มีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่างมี นัยสำคัญต่อคุณภาพของงบการเงิน ในขณะที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และ บทบาทและหน้าที่ ของการตรวจสอบภายใน มีผลกระทบต่อเชิงบวกอย่าง มีนัยสำคัญต่อคุณภาพของ รายงานทางการเงิน

Faye Chua (2016 : บทคัดย่อ) อ้างถึงในคณะอนุกรรมการดำเนินงานต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชี (2016) พบว่า แรงผลักดันที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Driver of Change) ต่อผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชีในอนาคต จากการสำรวจ CEO CFO ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี และผู้เชี่ยวชาญทางด้านบัญชีและ การเงินทั่วโลก คือ การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ (Reacting to regulation) โดยเฉพาะด้านภาษี การเปลี่ยนผ่านโดยเทคโนโลยี (Transformed by technology) หรือ การเข้าสู่ digital economy โลกาภิวัตน์ (Globalization) และความคาดหวังต่อวิชาชีพ (Expanding expectations) นอกจากนี้ สำหรับทักษะที่จำเป็นของนักวิชาชีพบัญชีในอนาคต (Future skills) แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการ สอบบัญชี (Audit and Assurance) ด้านการรายงาน (Corporate Report) ด้านการบริหารงานการเงิน (Financial Management) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ (Strategic Planning and Performance Management) ด้านภาษีอากร (Tax) และ ด้านการกำกับดูแล ความเสี่ยง และจริยธรรม

Anwal Agrawal (2014 : บทคัดย่อ) อ้างถึงในคณะอนุกรรมการดำเนินงานต่างประเทศ สภาวิชาชีพ บัญชี (2016) กล่าวว่า ความพร้อมที่นักบัญชีควรมีการเตรียมการ เพื่อที่จะสามารถตอบสนอง ต่อ ความต้องการของผู้ประกอบการในอนาคตได้ ประกอบด้วยมีความรู้ทางด้านเทคนิคและจริยธรรม (Technical and ethical competencies Quotient หรือ TEQ) มีความรู้ที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับงาน ได้มากกว่าที่คอมพิวเตอร์ทำได้ (Intelligence Quotient หรือ IQ) สามารถคิดนอกกรอบจากทรัพยากร ที่มีอยู่ (Creativity Quotient หรือ CQ) สร้างหรือหาโอกาสจากการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยี ใหม่ๆ ได้ (Digital Quotient หรือ DQ) ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ ความสัมพันธ์ และการให้รางวัล (Emotional Intelligence Quotient หรือ EQ) สามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาภายใต้การวิเคราะห์ ข้อเท็จจริงที่มี เพื่อเสนอแนวทางที่ควรทำได้ (Vision Quotient หรือ VQ) และสามารถวางแผนการทำงานในอนาคตจากประสบการณ์ที่มีมาได้ (Experience Quotient หรือ XQ)

Ishola และคณะ (2018 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของการศึกษาวุฒิ การศึกษาระดับมืออาชีพและประสบการณ์ในการทำงานของนักบัญชี : การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการมีส่วนร่วมของการรับรองการศึกษาและเป็นผู้มืออาชีพในการปฏิบัติงานในหมู่พนักงานบัญชี การเงินของมหาวิทยาลัยในประเทศไนจีเรีย การสำรวจจับทั้งการรับรู้ - สดุดยอด - ประสบการณ์การทำงานและความเป็นมืออาชีพในหมู่พนักงานระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาค ตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรียโดยใช้แบบสอบถามแบบรายงานตนเองที่เป็นมาตรฐานที่มี มาตราส่วนการปฏิบัติงาน บทบาทและโปรไฟล์ทางสังคมและประชากร มีการตอบวัตถุประสงค์สาม ข้อด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ $p \leq 0.05$ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีคุณวุฒิวิชาชีพรายงานผลการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ ผ่านการรับรอง พนักงานระดับอุดมศึกษาที่มีการศึกษาระดับอุดมศึกษาสูงกว่าปฏิบัติงานด้านบัญชีได้ ดีกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ประการที่สาม พบผลลัพธ์ที่สำคัญสำหรับเพศและอายุเป็นตัวทำนาย ผลการปฏิบัติงาน บทความนี้สรุปด้วยคำแนะนำสำหรับการสอบถามในอนาคตเกี่ยวกับความจำเป็น ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรผ่านทางการศึกษาต่อเนื่องสำหรับพนักงานบัญชีการเงิน

Amilin Amilin (2017: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความขัดแย้งของ บทบาทและความคลุมเครือของบทบาทต่อประสิทธิภาพของนักบัญชี: ผลการกลั่นกรองของความ ฉลาดทางอารมณ์ : การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบผลกระทบของความขัดแย้งของ บทบาทและความคลุมเครือของบทบาทต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีและความฉลาดทางอารมณ์เป็น ปัจจัยในการกลั่นกรองในกระบวนการการศึกษาใช้การสำรวจโดยตรงผ่านแบบสอบถามที่จัดการด้วย ตนเองส่งออกไปให้นักบัญชี 122 คนที่ทำงานใน บริษัท มหาชนในกรุงจาการ์ตาประเทศอินโดนีเซีย การศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบกลั่นกรองเพื่อทดสอบ สมมติฐานของการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าบทบาทมีความขัดแย้งกันส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของนักบัญชีในขณะที่ความคลุมเครือของบทบาทเป็นอย่างอื่นนอกจากนี้ความฉลาดทาง อารมณ์เป็นปัจจัยในการควบคุมมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีมีฉะนั้น ความคลุมเครือของบทบาทจะไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีผลการศึกษา เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับ บริษัท ในการเลือกงานของพวกเขาด้านจิตวิทยาคือความขัดแย้งของบทบาท และความฉลาดทางอารมณ์ของ ผู้ได้รับการเสนอชื่อพนักงานคือการประเมินที่สำคัญในการเลือกงาน จัดการความรู้โมเดลและกลยุทธ์การดำเนินการ KM ในการจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินทาง ปัญญาของสติปัญญาในระดับมืออาชีพ

Uyar Aliand Gungormus Ali Haydar (2011 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้ และทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีที่ตั้งใจจะเป็นผู้สอบบัญชี: การรับรู้ของผู้สอบบัญชี ภายนอก โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและทักษะ คุณลักษณะที่

ผู้สอบบัญชีให้ 36 ความสำคัญกับบัณฑิตที่ตั้งใจจะเป็นผู้สอบบัญชี ในครั้งนี้เราได้ทำการสำรวจผู้ตรวจสอบภายนอก ในธุรกิจ งานวิจัยมีสองมิติคือมิติทักษะ (21 รายการ) และมิติความรู้ทางวิชาชีพ (24 รายการ) ผลการวิจัยพบว่าทักษะทั้งหมดยกเว้น "ความรู้ด้านซอฟต์แวร์บัญชี" ถือเป็นสิ่งสำคัญหรือสำคัญมากสำหรับวิชาชีพบัญชี ในทักษะที่สำคัญที่สุดที่บัณฑิตคาดว่าจะมีคือจริยธรรมการทำงาน เป็นทีมและความซื่อสัตย์สุจริต ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าบางหลักสูตรมีความจำเป็นอย่างยิ่งเช่น การตรวจสอบโปรแกรม Microsoft Office, มาตรฐานการบัญชีและการรายงานทางการเงิน, การวิเคราะห์งบการเงิน, การบัญชีการเงิน, กฎระเบียบของคณะกรรมการตลาดทุน, การบัญชีต้นทุน และการจัดการบัญชี นอกจากนี้การวิเคราะห์แบบไขว้พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกลุ่มย่อยตามเพศการศึกษา

Kalsom Salleh และคณะ (2010 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การจัดการความรู้และนักบัญชีภาครัฐ:รูปแบบการจัดการความรู้ในนักบัญชีกรมสามัญมาเลเซีย : การจัดการความรู้ (KM) ในองค์กรการบัญชีในประเทศกำลังพัฒนาไม่ได้ยังได้รับความสนใจอย่างมากในงานวิจัย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่านักบัญชีเป็นนักคิดมีอาชีพที่ทำงานในองค์กรบัญชีภาครัฐเห็นความสำคัญของปัจจัยการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรของพวกเขาอย่างไร แผนกบัญชีของ(AGD) ของมาเลเซียได้รับการคัดเลือกสำหรับการศึกษาเชิงลึกของ KM ในองค์กรบัญชีภาครัฐเพราะเป็นองค์กรที่มีความรู้อย่างเข้มข้นและมีกลุ่มนักบัญชีภาครัฐจำนวนมาก บทความนี้ นำเสนอการแบ่งปันความรู้(KS) และโมเดล KM ในตัวที่เชื่อมโยง KM enablers และประสิทธิภาพเข้าด้วยกันของ KM ใน AGD การทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาเชิงประจักษ์ก่อนหน้านี้เป็นพื้นฐานสำหรับรูปแบบการศึกษาซึ่งรวมเอาโซลูชัน KM ผ่านการเรียนรู้ความเป็นผู้นำเทคโนโลยีและโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร แบบสอบถามถูกใช้ในการรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีที่ทำงานโดย AGDผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยและการถดถอยพหุคูณผลลัพธ์ให้การสนับสนุนสำหรับโมเดล KS และโมเดล KM ด้วยผลเชิงบวกของ KM enablers ในกระบวนการแบ่งปันความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร การประเมินประสิทธิภาพและสิ่งจูงใจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญสูงต่อประสิทธิภาพการแบ่งปันความรู้ อย่างไรก็ตามเมื่อทั้ง KM เปิดใช้งานและกระบวนการแบ่งปันความรู้ถือเป็นบรรพบุรุษของการปฏิบัติงานขององค์กรกระบวนการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเครื่องมือจัดการความรู้ KM ในฐานะที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับความรู้และการปฏิบัติด้านการบัญชีของภาครัฐ ACD จะต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับเครื่องมือจัดการความรู้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่การเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การจัดกระทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่การเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ในการวิจัย หัวหน้างานการเงินและหัวหน้างานการบัญชีของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากเป็นหัวหน้าฝ่ายที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาภาครัฐ และเป็นต้นแบบให้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีจำนวนทั้งสิ้น 858 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และกำลังคนอาชีวศึกษา, 2562)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ได้แก่ หัวหน้างานการเงินและหัวหน้างานการบัญชีของสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 586 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 187) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับปัจจุบัน สังกัด เป็นแบบสอบถามแบบ Checklist

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งประกอบด้วยด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ด้านแรงจูงใจ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานบัญชี ซึ่งประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีประสิทธิภาพ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิเคราะห์สมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดโครงสร้างร่างแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมายและสมมุติฐานในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาในการวิจัยแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผศ.ดร.กิตติพงษ์ วิแสง
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง
6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 6.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ไม่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด
 - 6.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแต่ละด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
 - 6.3 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation
7. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเพื่อเตรียมนำส่งไปรษณีย์
2. ขออนุญาตราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานการบัญชี สังกัดสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานการบัญชี สังกัดสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2564 จำนวน 586 ชุด ตามชื่อที่อยู่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 วัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ตอบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาทั้ง 586 ฉบับ เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001)
6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่งานการเงิน เจ้าหน้าที่งานการบัญชี โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2-3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนาในการแปลผลและนำเสนอ เกณฑ์ในการประเมินผลได้กำหนดไว้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม เกณฑ์การแปลผลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ (แสงเดือน วนิชดำรงศักดิ์, 2555) มีดังนี้

- 0.81-1.00 หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์สูงมาก
- 0.61-0.80 หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างสูง
- 0.41-0.60 หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์ปานกลาง
- 0.21-0.40 หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์ค่อนข้างต่ำ
- 0.01-0.20 หมายถึง มีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

- 1.1 ร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item- total Correlation
- 2.2 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
- 2.3 การค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) จะหาค่าจากสูตรการพิจารณาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง -1 ถึง +1
 $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยการใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 4.1 การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้เป็นแบบ Reflective
 - 4.2 สถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดของแบบจำลอง Outer และ Inner ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ADANCO
 - 4.3 โครงสร้าง (Structural Equation Modeling –SEM)
 - 4.4 สรุปค่าอิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลทางตรง (Direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
Loading	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
AVE	แทน	คือการวัดปริมาณความแปรปรวนที่ถูกจับโดยโครงสร้างที่สัมพันธ์กับปริมาณความแปรปรวนเนื่องจากข้อผิดพลาดในการวัด (Average variance extracted)
Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	แทน	ค่าประมาณความน่าเชื่อถือที่สอดคล้องกันของคะแนนการสร้าง PLS
Jöreskog's rho (ρ_C)	แทน	ส่วนขยายของ PLS แบบดั้งเดิมที่ช่วยให้สามารถประมาณโมเดลการวัดแบบสะท้อนแสงได้อย่างสม่ำเสมอ
Cronbach's Alpha (α)	แทน	ความน่าเชื่อถือ ในการวัดโมเดล
Cohen's f ²	แทน	การตรวจความเหมาะสมสำหรับการคำนวณขนาดผลกระทบภายในของแบบจำลองการถดถอยพหุคูณซึ่งตัวแปรอิสระที่สนใจและตัวแปรตาม

Direct Effects	แทน	อิทธิพลทางตรง
Indirect Effects	แทน	อิทธิพลทางอ้อม
Total Effect	แทน	อิทธิพลรวม

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดของส่วนราชการในจังหวัดขอนแก่น เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่า Cronbach's Alpha มาทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลโดยค่า Cronbach's Alpha ที่วิเคราะห์ได้นั้นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะแสดงได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้

ตาราง 3 แสดงผลการทดสอบ Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	33

จากตาราง 3 แสดงค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.886 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ

4.2.2 การวิเคราะห์ Multicollinearity Test

การวิเคราะห์การถดถอยนี้ผู้วิจัยทำการสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 33 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเองสูงหรือไม่ โดยการหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs) ควรต่ำกว่า 10 (Hair et al., 1995) จะไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และ Tolerance จะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1.0 Allison (1999)

ตาราง 4 การการวิเคราะห์ Multicollinearity ของการทดลองใช้ (Try-out)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.373	2.414		1.397	0.186	-1.841	8.587		
A1	-0.495	0.554	-0.556	-0.893	0.388	-1.692	0.702	0.092	10.819
A2	0.604	0.246	0.818	2.459	0.029	0.073	1.134	0.323	3.091
A3	-0.138	0.300	-0.195	-0.460	0.653	-0.787	0.511	0.199	5.013
A4	0.090	0.426	0.094	0.211	0.836	-0.830	1.009	0.181	5.518
B1	0.099	0.361	0.079	0.275	0.787	-0.681	0.880	0.434	2.307
B2	0.142	0.408	0.190	0.347	0.734	-0.740	1.024	0.119	8.382
B3	0.114	0.379	0.165	.0300	0.769	-.0705	0.932	0.117	8.512
B4	-0.050	0.294	-0.048	-0.168	0.869	-0.685	0.586	0.442	2.263
C1	0.213	0.604	0.150	0.353	0.730	-1.092	1.519	0.197	5.068
C2	-0.269	0.545	-0.201	-0.494	0.630	-1.447	0.908	0.215	4.647
C3	0.050	0.337	0.035	0.148	.0885	-0.677	0.777	0.651	1.537
C4	0.149	0.368	0.104	0.404	0.693	-0.646	0.943	0.545	1.835
D1	0.050	0.519	0.040	0.096	0.925	-1.072	1.172	0.210	4.761
D2	-0.586	0.727	-0.393	-0.807	0.434	-2.156	0.984	0.151	6.637
E1	.0388	0.550	0.233	0.705	0.493	-.0801	1.576	0.327	3.061
E2	-.0110	0.225	-.0118	-.0489	0.633	-0.596	0.376	0.619	1.617

a. Dependent Variable: mean F

ตาราง 4 (ต่อ)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.388	1.797		1.329	0.207	-1.493	6.270		
A1	-0.042	0.412	-0.056	-0.102	0.920	-0.933	0.849	0.092	10.819
A2	0.300	0.183	0.479	1.641	0.125	-0.095	0.695	0.323	3.091
A3	-0.302	0.224	-0.502	-1.350	0.200	-0.785	0.181	0.199	5.013
A4	0.103	0.317	0.127	0.327	0.749	-0.581	0.788	0.181	5.518
B1	0.758	0.269	0.710	2.816	0.015	0.176	1.339	0.434	2.307
B2	0.207	0.304	0.328	0.682	0.507	-0.449	0.864	0.119	8.382
B3	-0.357	0.282	-0.612	-1.265	0.228	-0.966	0.253	0.117	8.512
B4	-0.230	0.219	-0.262	-1.049	0.313	-0.703	0.243	0.442	2.263
C1	-0.237	0.450	-0.197	-0.527	0.607	-1.209	0.735	0.197	5.068
C2	0.218	0.406	0.193	0.538	0.600	-0.658	1.095	0.215	4.647
C3	0.714	0.251	0.586	2.850	0.014	0.173	1.255	0.651	1.537
C4	-0.577	0.274	-0.474	-2.107	0.055	-1.168	0.015	0.545	1.835
D1	-0.085	0.387	-0.080	-0.220	0.829	-0.920	0.750	0.210	4.761
D2	0.520	0.541	0.411	0.962	0.354	-0.648	1.689	0.151	6.637
E1	-0.659	0.409	-0.468	-1.611	0.131	-1.544	0.225	0.327	3.061
E2	0.150	0.167	0.189	0.895	0.387	-0.212	0.511	0.619	1.617

a. Dependent Variable: mean G

ตาราง 4 (ต่อ)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.486	1.631				1.524	0.151	-1.038
A1	-0.113	0.374	-0.176	-0.301	0.768	-0.922	0.696	0.092	10.819
A2	0.249	0.166	0.468	1.499	0.158	-0.110	0.607	0.323	3.091
A3	-0.250	0.203	-0.490	-1.230	0.240	-0.688	0.189	0.199	5.013
A4	0.078	0.288	0.113	0.271	0.791	-0.543	0.699	0.181	5.518
B1	0.610	0.244	0.674	2.498	0.027	0.083	1.138	0.434	2.307
B2	0.341	0.276	0.637	1.238	0.238	-0.255	0.937	0.119	8.382
B3	-0.0429	0.256	-0.869	-1.677	0.117	-0.983	0.124	0.117	8.512
B4	-0.041	0.199	-0.055	-0.207	0.840	-0.471	0.389	0.442	2.263
C1	-0.612	0.408	-0.600	-1.499	0.158	-1.494	0.270	0.197	5.068
C2	0.710	0.368	0.739	1.929	0.076	-0.085	1.506	0.215	4.647
C3	0.563	0.227	0.545	2.473	0.028	0.071	1.054	0.651	1.537
C4	-0.477	0.249	-0.462	-1.919	0.077	-1.014	0.060	0.545	1.835
D1	-0.082	0.351	-0.091	-0.235	0.818	-0.841	0.676	0.210	4.761
D2	0.388	0.491	0.362	0.790	0.444	-0.673	1.449	0.151	6.637
E1	-0.553	0.372	-0.462	-1.486	0.161	-1.356	0.251	0.327	3.061
E2	0.080	0.152	0.119	0.526	0.607	-0.248	0.408	0.619	1.617

a. Dependent Variable: mean H

ตาราง 4 (ต่อ)

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2.154	2.621				0.822	0.426	-3.508
A1	1.314	0.602	1.310	2.184	0.048	0.014	2.614	0.092	10.819
A2	-0.523	0.267	-0.629	-1.963	0.071	-1.099	0.053	0.323	3.091
A3	0.262	0.326	0.328	0.802	0.437	-0.443	0.966	0.199	5.013
A4	-0.385	0.462	-0.357	-0.834	0.419	-1.384	0.613	0.181	5.518
B1	0.120	0.392	0.085	0.306	0.764	-0.728	0.968	0.434	2.307
B2	-0.331	0.443	-0.395	-0.748	0.468	-1.289	0.626	0.119	8.382
B3	-0.207	0.411	-0.268	-0.504	0.622	-1.096	0.681	0.117	8.512
B4	0.720	0.320	0.618	2.254	0.042	0.030	1.411	0.442	2.263
C1	-0.281	0.656	-0.176	-0.429	0.675	-1.699	1.136	0.197	5.068
C2	-0.388	0.592	-0.258	-0.656	0.523	-1.667	0.890	0.215	4.647
C3	-0.337	0.365	-0.208	-0.921	0.374	-1.126	0.453	0.651	1.537
C4	0.676	0.399	0.418	1.692	0.115	-0.187	1.538	0.545	1.835
D1	0.105	0.564	0.074	0.186	0.855	-1.113	1.323	0.210	4.761
D2	-0.516	0.789	-0.307	-0.654	0.525	-2.221	1.189	0.151	6.637
E1	-.0163	0.597	-0.087	-0.272	0.790	-1.453	1.128	0.327	3.061
E2	0.415	0.244	0.394	1.700	0.113	-.0112	0.943	0.619	1.617

a. Dependent Variable: mean I

จากตาราง 4 การพิจารณาจากค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.537 – 10.819 เป็นค่าที่ต่ำกว่า 10 และการวิเคราะห์ค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.092 – 0.651 แสดงว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

4.2.3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับปัจจุบัน สังกัด จำนวน 586 ราย มีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังข้อมูลตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	41	7.0
1.2 หญิง	545	93.0
รวม	586	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 20 ปี	6	1.0
2.2 20 - 30 ปี	218	37.2
2.3 31 - 40 ปี	166	28.3
2.4 มากกว่า 40 ปี	196	33.4
รวม	586	100.0
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	307	52.4
3.2 สมรส	243	41.5
3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	36	6.1
รวม	586	100.0
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปวช.	2	0.3
4.2 ปวส.	111	18.9
4.3 ปริญญาตรี	400	68.3
4.4 สูงกว่าปริญญาตรี	73	12.5
รวม	586	100.0
5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา		
5.1 สาขาวิชาการบัญชี	421	71.8
5.2 ไม่ใช่สาขาวิชาการบัญชี	165	28.2
รวม	586	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ตำแหน่งงาน		
6.1 ลูกจ้างชั่วคราว	329	56.1
6.2 พนักงานราชการ	67	11.4
6.3 ข้าราชการพลเรือน	83	14.2
6.4 ข้าราชการครู	107	18.3
รวม	586	100.0
7. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน		
7.1 เจ้าหน้าที่งานการเงิน	280	47.8
7.2 เจ้าหน้าที่งานการบัญชี	306	52.2
รวม	586	100.0
8. ประสบการณ์ในการทำงาน		
8.1 น้อยกว่า 5 ปี	248	42.3
8.2 5 - 10 ปี	165	28.2
8.3 11 - 15 ปี	43	7.3
8.4 มากกว่า 15 ปี	130	22.2
รวม	586	100
9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับปัจจุบัน		
9.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท	243	41.5
9.2 10,000 - 15,000 บาท	99	16.9
9.3 15,001 - 20,000 บาท	55	9.4
9.4 มากกว่า 20,000 บาท	189	32.3
รวม	586	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มี ผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10. สังกัด		
10.1 วิทยาลัยอาชีวศึกษา	90	15.24
10.2 วิทยาลัยเทคนิค	187	31.9
10.3 วิทยาลัยการอาชีพ	145	24.7
10.4 วิทยาลัยสารพัดช่าง	80	13.7
10.5 วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี	60	10.2
10.6 วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว	4	0.4
10.7 อื่นๆ	20	3.4
รวม	586	100.0

จากตาราง 5 พบว่า เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.0) อายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 37.2) สถานภาพโสด (ร้อยละ 52.4) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 68.3) สาขาวิชาที่จบการศึกษา สาขาวิชาการบัญชี (ร้อยละ 71.8) ตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 56.1) ตำแหน่งที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่งานบัญชี (ร้อยละ 52.2) ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับปัจจุบัน ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 41.5) และสังกัดวิทยาลัยเทคนิค (ร้อยละ 31.9)

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษา สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<u>ด้านความรู้</u>			
1. มีความรู้เรื่องด้านบัญชีพื้นฐาน	3.94	0.87	มาก
2. มีความรู้ด้านบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Manual)	3.67	0.95	มาก
3. มีความรู้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านบัญชี	3.58	0.99	มาก
4. มีความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ของส่วนราชการ	3.85	0.73	มาก
<u>ด้านทักษะ</u>			
5. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้	4.40	0.67	มาก
6. สามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำรายงานเกี่ยวกับบัญชีได้	4.14	0.91	มาก
7. สามารถบันทึกรายการบัญชีในโปรแกรมบัญชีได้	4.02	1.00	มาก
8. สามารถบันทึกระบบการเบิกจ่าย ระบบนำส่งเงินได้	4.01	0.91	มาก
<u>ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง</u>			
9. มีความมั่นใจตัวเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	4.16	0.69	มาก
10. มีความระเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.28	0.66	มาก
11. มีเจตคติที่ดีในงาน	4.53	0.58	มากที่สุด
12. มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน	4.54	0.56	มากที่สุด
<u>ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล</u>			
13. สามารถปฏิบัติงานได้โดยตัวเอง	4.43	0.64	มาก
14. รับผิดชอบงานเอง	4.55	0.58	มากที่สุด
<u>ด้านแรงจูงใจ</u>			
15. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกครั้ง	4.52	0.57	มากที่สุด
16. ได้รับคำชมทุกครั้งในการทำงาน	3.89	0.80	มาก
โดยรวม	4.16	0.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่าสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 4.16$, $SD = 0.51$ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบงานเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ $\bar{x} = 4.55$, $SD = 0.58$ รองลงมาคือ มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.56$ และลำดับสุดท้ายคือมีเจตคติที่ดีในงาน มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.58$ ตามลำดับ

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
<u>ด้านความถูกต้อง</u>			
1. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินสดถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.29	0.88	มาก
2. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากธนาคารถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.30	0.87	มาก
3. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากคลังถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.37	0.86	มาก
4. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีลูกหนี้เงินยืมใน/นอกงบประมาณถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.34	0.86	มาก
5. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีใบสำคัญค่าง่าย/บัญชีเจ้าหนี้ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.29	0.88	มาก
6. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีวัสดุคงคลังและบัญชีสินทรัพย์ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.04	0.96	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินรายงานผิด ดุล บัญชีพักที่ไม่มียอดคงค้างถูกต้องกับเอกสารหรือ หลักฐาน	4.15	0.97	มาก
<u>ด้านความโปร่งใส</u>			
8. มีการเปิดเผยงบทดลองสู่สาธารณะ	4.52	0.78	มากที่สุด
9. มีการแสดงรายละเอียดประกอบการบัญชีที่สำคัญ ของงบทดลอง	4.48	0.76	มาก
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
10. มีการจัดส่งงบทดลองระดับหน่วยเบิกจ่ายให้ สตง.	4.60	0.70	มากที่สุด
11. มีการจัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. และ กรมบัญชีกลาง	4.57	0.71	มากที่สุด
12. รูปแบบรายงานการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่ กรมบัญชีกลางกำหนด	4.53	0.70	มากที่สุด
13. ข้อมูลรายงานการเงินที่ส่งให้ สตง. เท่ากับข้อมูลใน ระบบ GMIS	4.51	0.74	มากที่สุด
14. การตอบข้อทักท้วงด้านบัญชีการเงินตามข้อสังเกต ประกอบการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินล่าสุด	4.27	0.85	มาก
<u>ด้านความมีประสิทธิภาพ</u>			
15. การจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	3.76	0.98	มาก
16. การเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วย ผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ	3.76	0.97	มาก
17. การจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพประจำปี งบประมาณ	3.86	0.95	มาก
โดยรวม	4.27	0.63	มาก

จากตาราง 7 พบว่าผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก $\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.63$ โดยมีการจัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. และกรมบัญชีกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ $\bar{x} = 4.57$, $SD = 0.71$ รองลงมาคือ ข้อมูลรายงานการเงินที่ส่งให้ สตง. เท่ากับข้อมูลในระบบ GMIS มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.53$, $SD = 0.70$ และลำดับสุดท้ายคือมีการเปิดเผยบทลงโทษสู่สาธารณะ มีค่าเฉลี่ย $\bar{x} = 4.52$, $SD = 0.78$ ตามลำดับ

การศึกษาความสัมพันธ์ของสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาความสัมพันธ์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้วิธี PLS-SEM โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ADANCO (Henseler and Dijkstra, 2015) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้เป็นแบบ Reflective และมีสถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดของแบบจำลอง Outer และตอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ตาราง 8 ค่าสถิติของแบบจำลองการวัด

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Loading	AVE	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_C)	Cronbach's Alpha (α)
ด้านความรู้ (KNOW)		0.7332	0.8767	0.9164	0.8774
1. มีความรู้เรื่องด้านบัญชีพื้นฐาน	0.8849				
2. มีความรู้ด้านบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Manual)	0.9018				

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรแฝงและตัวแปร สังเกตได้	Loading	AVE	Dijkstra- Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's Alpha(α)
ด้านความรู้ (KNOW)		0.7332	0.8767	0.9164	0.8774
3. มีความรู้โปรแกรม สำเร็จรูปด้านบัญชี	0.8554				
4. มีความรู้ด้านการเงิน การ บัญชี และพัสดุ ของส่วน ราชการ	0.7777				
ด้านทักษะ (SKILL)		0.6650	0.8338	0.8873	0.8282
1. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้	0.7619				
2. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ จัดทำรายงานเกี่ยวกับบัญชี ได้	0.9012				
3. สามารถบันทึกรายการ บัญชีในโปรแกรมบัญชีได้	0.8677				
4. สามารถบันทึกระบบการ เบิกจ่าย ระบบนำส่งเงินได้	0.7171				
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Myself)		0.6874	0.8511	0.8974	0.8487
1. มีความมั่นใจตัวเองทุก ครั้งที่ปฏิบัติงาน	0.8200				
2. มีความระเอียดรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน	0.8432				
3. มีเจตคติที่ดีในงาน	0.8344				
4. มีวินัย ตรงต่อเวลาในการ ส่งงาน	0.8185				

ตาราง 8 (ต่อ)

ตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้	Loading	AVE	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's Alpha(α)
ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล		0.8884	0.8752	0.9409	0.8745
1. สามารถปฏิบัติงานได้โดยตัวเอง	0.9446				
2. รับผิดชอบงานเอง	0.9405				
ด้านแรงจูงใจ		0.7094	0.6378	0.8306	0.5986
1. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกครั้ง	0.8934				
2. ได้รับคำชมทุกครั้งในการทำงาน	0.7878				

จากตาราง 8 ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว และมีตัวแปรแฝง 6 ตัว ตามภาพประกอบ 7 วิเคราะห์โดยโปรแกรม ADANCO โดย Hair, et al., (2006) กล่าวถึงเกณฑ์ในการวัดตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าน้ำหนักมากกว่า 0.70 ขึ้นไป จากการตรวจสอบค่าน้ำหนักจากตาราง 8 ซึ่งมีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.7171-0.9446 ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.70

ขั้นตอนแรกของการวิเคราะห์ PLS-SEM เป็นการทดสอบแบบจำลองการวัดว่ามีความเชื่อถือได้ และมีความตรงเชิงจำแนกหรือไม่ วิธีการวัดจะพิจารณาจากค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวต้องมีค่ามากกว่า 0.70 รวมถึงค่า AVE, Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A), Jöreskog's rho (ρ_c) และ Cronbach's Alpha โดยที่ AVE ควรค่ามากกว่า 0.50 (Hair, et al. 2006) จากตารางที่ 9 แบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงมีค่าระหว่าง 0.5670-0.7372 ซึ่งทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.50 หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรแฝงเมื่อเทียบกับความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนี้

ตัวแปรแฝงความรู้ (KNOW) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 73.33

ตัวแปรแฝงทักษะ (SKILL) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 66.49

ตัวแปรแฝงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (ABLI) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 68.62

ตัวแปรแฝงบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 88.84

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 71.08

ตัวแปรการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 67.50

ค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.6241-0.8766

ค่า Jöreskog's rho (ρ_C) มีค่าระหว่าง 0.8306-0.9709 และค่า Cronbach's Alpha มีค่าระหว่าง 0.5986-0.8774 โดยที่เกณฑ์ทั้งสามค่านี้ควรมากกว่า 0.70 ขึ้นไป (Hair, et al., 2006; Henseler, Hubona and Ray.,2016; Bagozzi and Yi,1988)

ตาราง 9 ตาราง Discriminant Validity: Fornell-Larcker Criterion

Construct	Knowledge	Skill	Myself	Personality	Motivation	Performance
Knowledge	0.7332					
Skill	0.4616	0.6650				
Myself	0.2063	0.2741	0.6874			
Personality	0.1658	0.2562	0.4642	0.8884		
Motivation	0.1185	0.1779	0.4056	0.3606	0.7094	
Performance	0.1072	0.1373	0.0839	0.0492	0.0406	0.6750

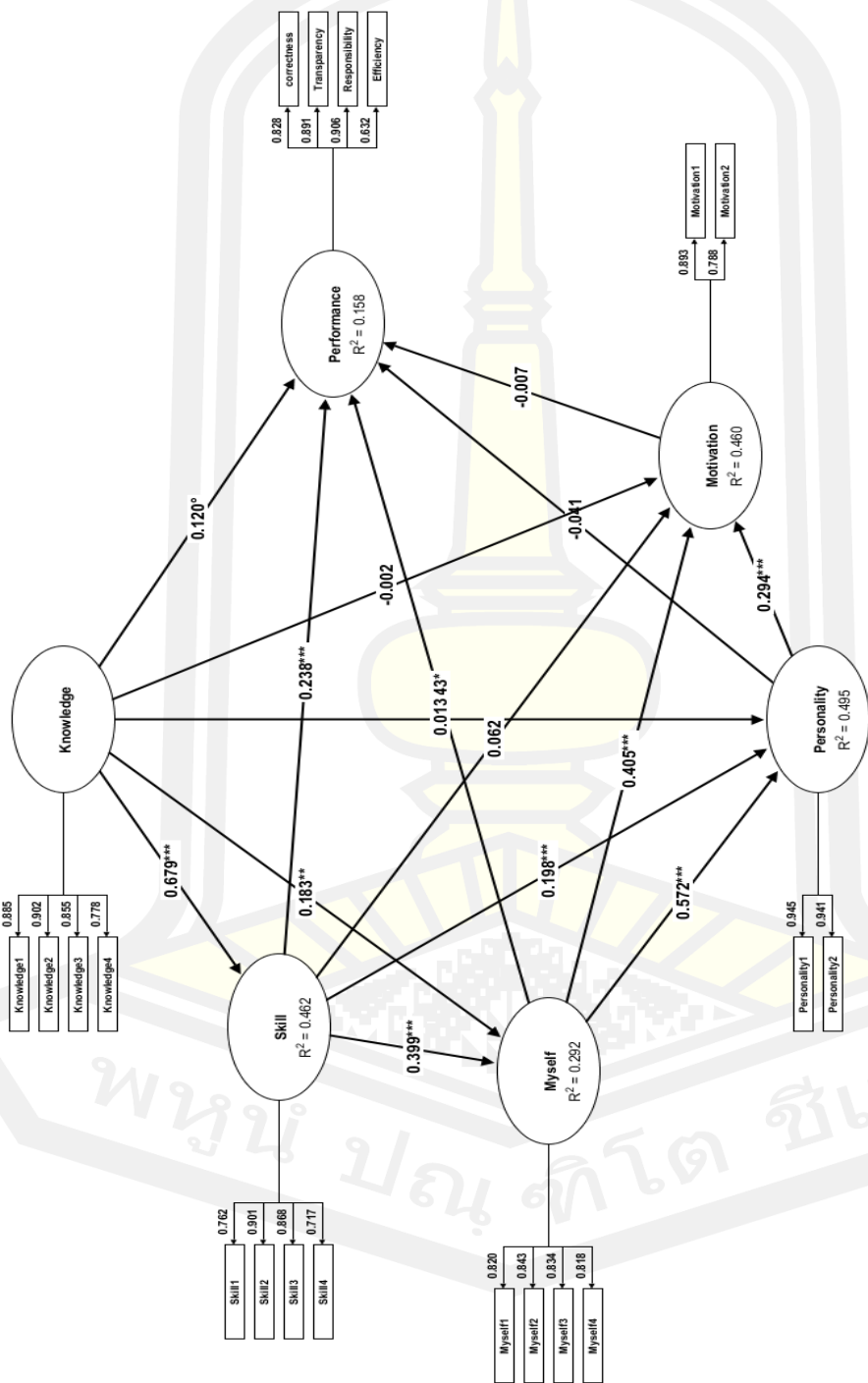
จากตาราง 9 เป็นการวัดค่าความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) ของแต่ละโครงสร้าง (ตัวแปรแฝง) จากตารางนี้แสดงเมทริกซ์ค่า AVE ตามเส้นทแยงมุม และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง โดยที่ Fornell and Larcker (1981) กล่าวถึงเกณฑ์ในการพิจารณาค่า (AVE)² ในแต่ละตัวแปรแฝงควรมากกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง จากการพิจารณาในตารางที่ 9 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6650 – 0.8884 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง แสดงถึงโมเดลมีความตรงเชิงจำแนก

ตาราง 10 ตาราง Discriminant Validity: Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

Construct	Knowledge	Skill	Myself	Personality	Motivation	Performance
Knowledge						
Skill	0.7871					
Myself	0.5182	0.6222				
Personality	0.4617	0.5965	0.7873			
Motivation	0.4732	0.6029	0.8670	0.8048		
Performance	0.3815	0.4413	0.3435	0.2588	0.2916	

จากตาราง 10 เป็นการตรวจสอบ Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) ซึ่ง Henseler, Ringle and Sarstedt (2014) เสนอว่า การวัดความตรงเชิงจำแนกต้องมีค่าน้อยกว่า 1 หากพิจารณาจากตาราง 10 ทุกค่ามีค่าน้อยกว่า 1 แสดงถึงความตรงเชิงจำแนก

จากภาพประกอบ 6 พบว่าในตัวแบบโมเดลโครงสร้างหรือตัวแปรแฝง ค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนัก (Loading) ทุกค่าสูงกว่า 0.70 ซึ่งมีตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 16 ค่า ยกเว้นค่าของตัวแปร Efficiency ซึ่งมีค่าอยู่ที่ 0.632 จนถึงค่าสูงสุด 0.945 ของค่าตัวแปรสังเกตได้ จากค่าสถิติต่าง ๆ สามารถบ่งชี้ได้ว่าแบบจำลองการวัดหรือ Outer Model ทุกโครงสร้างมีความน่าเชื่อถือได้และสามารถนำไปแปลผลได้



ภาพประกอบ 7 โมเดลการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ: ตั้งกัฒกันงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ Inner Model จะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง Path Coefficient) เป็นหลักโดยที่ค่าดังกล่าวเป็นค่าของผลกระทบทางตรง (Direct Effect) นำไปทดสอบสมมติฐานผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effect) และผลกระทบรวม (Total Effect) การพิจารณาค่าผลกระทบทางตรงและทางอ้อม จากภาพประกอบ 7 ค่า R2 ของตัวแปรแฝงมีจำนวน 5 ตัว ที่ผลกระทบขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตาราง 11 การทดสอบสมมติฐาน

Effect	Original coefficient	Standard error	t-value	p-value	Accept/Reject
Knowledge -> Skill	0.6794	0.0245	27.7715	0.0000	ยอมรับ
Knowledge -> Myself	0.4542	0.0381	11.9187	0.0000	ยอมรับ
Knowledge -> Personality	0.4072	0.0397	10.2691	0.0000	ยอมรับ
Knowledge -> Motivation	0.3442	0.0407	8.4525	0.0000	ยอมรับ
Knowledge -> Performance	0.3274	0.0455	7.2009	0.0000	ยอมรับ
Skill -> Myself	0.3992	0.0522	7.6471	0.0000	ยอมรับ
Skill -> Personality	0.4262	0.0543	7.8452	0.0000	ยอมรับ
Skill -> Motivation	0.3489	0.0528	6.6032	0.0000	ยอมรับ
Skill -> Performance	0.2751	0.0644	4.2739	0.0000	ยอมรับ
Myself -> Personality	0.5718	0.0376	15.2072	0.0000	ยอมรับ
Myself -> Motivation	0.5729	0.0401	14.2985	0.0000	ยอมรับ
Myself -> Performance	0.1156	0.0556	2.0780	0.0380	ปฏิเสธ
Personality -> Motivation	0.2939	0.0540	5.4386	0.0000	ยอมรับ
Personality -> Performance	-0.0426	0.0650	-0.6556	0.5123	ปฏิเสธ
Motivation -> Performance	-0.0065	0.0544	-0.1199	0.9046	ปฏิเสธ

ผลการวิเคราะห์ตาราง 11 เป็นการทดสอบสมมติฐานตามสมมติฐานที่ 1 สมรรถนะความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ของสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความรู้มีความสัมพันธ์กับทักษะ Knowledge - Skill ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับ สมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านทักษะ

ความรู้มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง Knowledge - Myself ผลการทดสอบ สมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านความ คิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ความรู้มีความสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล Knowledge - Personality ผลการ ทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล

ความรู้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ Knowledge - Motivation ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านแรงจูงใจ

ความรู้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน Knowledge - Performance ผลการทดสอบ สมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความรู้มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานด้านบัญชี

ทักษะมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง Skill - Myself ผลการทดสอบ สมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านความ คิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ทักษะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล Skill - Personality ผลการทดสอบ สมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล

ทักษะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ Skill - Motivation ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับ สมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านแรงจูงใจ

ทักษะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน Skill - Performance ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านทักษะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล Myself - Personality ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ Myself - Motivation ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านแรงจูงใจ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน Myself - Performance ผลการทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี

บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ Personality - Motivation ผลการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านแรงจูงใจ

บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน Personality - Performance ผลการทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี

แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน Motivation - Performance ผลการทดสอบสมมติฐาน ปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี

สรุปสมมติฐานการวิจัย ยอมรับว่า ปัจจัยด้านความรู้ ด้านทักษะ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี กรณีสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และปฏิเสธปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี กรณีสถานศึกษาภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

และการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และมีความสอดคล้องกับชื่องานวิจัยการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การวิเคราะห์ Inner Model เป็นการพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เป็นหลัก ซึ่งค่าดังกล่าวคือผลกระทบทางตรง (Direct Effect) ดังภาพประกอบ 6 เป็นค่าเดียวกันกับค่าที่นำไปทดสอบสมมติฐานตามตาราง 11 รวมถึงค่าผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effect) และผลกระทบรวม (Total Effect) โดยที่ค่าดังกล่าวแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

Effect	Beta (Direct Effects)	Indirect Effects	Total Effect	Cohen's f^2
Knowledge -> Skill	0.6794		0.6794	0.8574
Knowledge -> Myself	0.1830	0.2712	0.4542	0.0255
Knowledge -> Personality	0.0130	0.3942	0.4072	0.0002
Knowledge -> Motivation	-0.0015	0.3457	0.3442	0.0000
Knowledge -> Performance	0.1199	0.2075	0.3274	0.0090
Skill -> Myself	0.3992		0.3992	0.1212
Skill -> Personality	0.1980	0.2282	0.4262	0.0373
Skill -> Motivation	0.0620	0.2869	0.3489	0.0033
Skill -> Performance	0.2378	0.0373	0.2751	0.0310
Myself -> Personality	0.5718		0.5718	0.4583
Myself -> Motivation	0.4049	0.1680	0.5729	0.1473
Myself -> Performance	0.1425	-0.0270	0.1156	0.0102
Personality -> Motivation	0.2939		0.2939	0.0808
Personality -> Performance	-0.0407	-0.0019	-0.0426	0.0009
Motivation -> Performance	-0.0065		-0.0065	0.0000

จากตาราง 12 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล เป็นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรต่าง ๆ ดังสมมติฐานที่ 2 และ 3 คือ

2) สมรรถนะที่มีอิทธิพลทางตรงต่อมีต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมมติฐานที่ 2 สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความรู้ (Knowledge - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่มีค่าติดลบ

ทักษะ (Skill - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Myself - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่มีค่าติดลบ อีกทั้งยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บุคลิกประจำตัวบุคคล (Personality - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีค่าติดลบ อีกทั้งยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แรงจูงใจ (Motivation - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีค่าติดลบ อีกทั้งยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปสมมติฐานที่สอง คือ ยอมรับว่าปัจจัย (1) ความรู้ (2) ทักษะ และ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมมติฐานที่ 3 สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

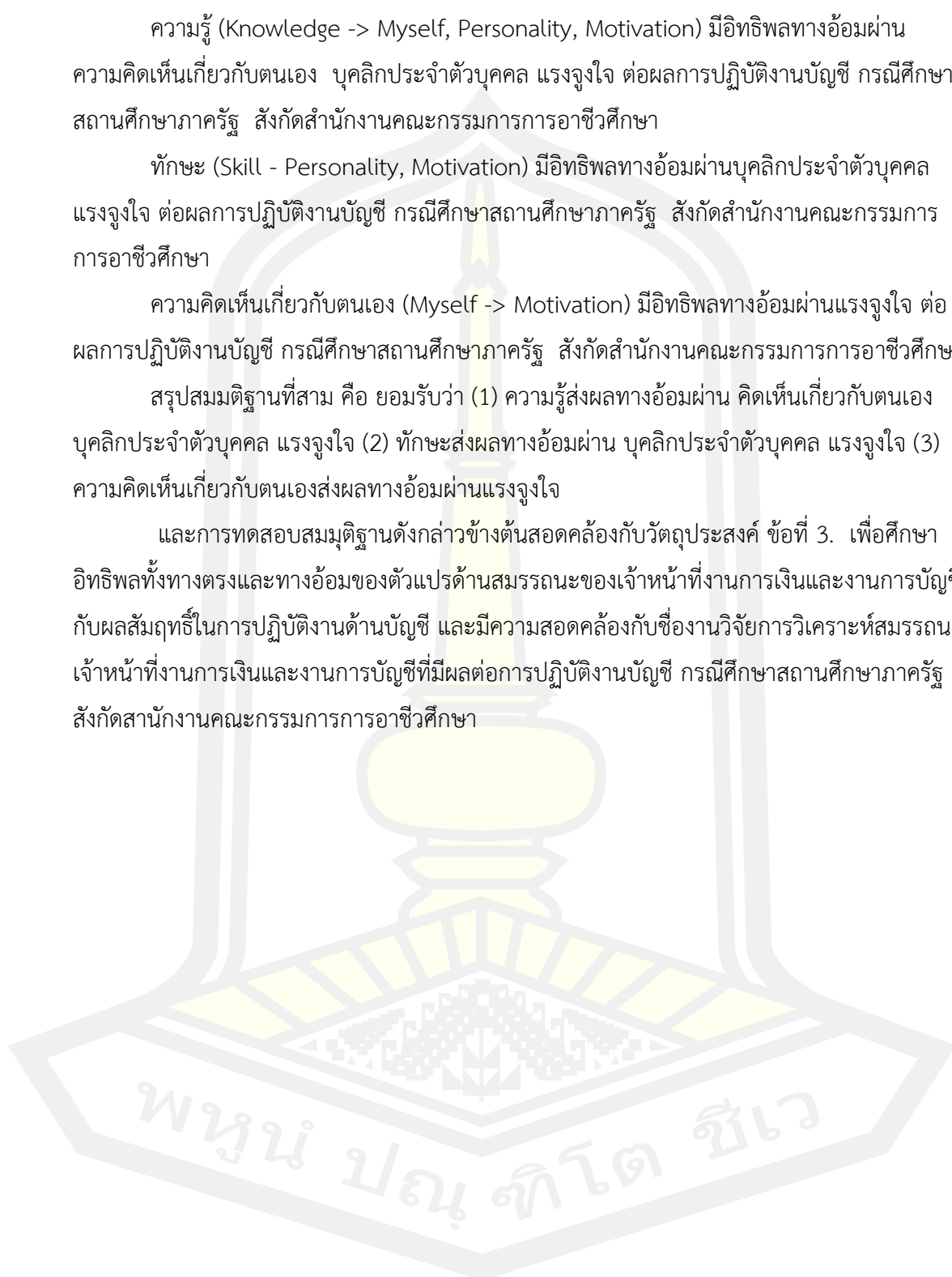
ความรู้ (Knowledge -> Myself, Personality, Motivation) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่าน
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล แรงจูงใจ ต่อผลการปฏิบัติงานบัญชี ทัศนศึกษา
 สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ทักษะ (Skill - Personality, Motivation) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบุคลิกประจำตัวบุคคล
 แรงจูงใจ ต่อผลการปฏิบัติงานบัญชี ทัศนศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
 การอาชีวศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Myself -> Motivation) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ ต่อ
 ผลการปฏิบัติงานบัญชี ทัศนศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปสมมติฐานที่สาม คือ ยอมรับว่า (1) ความรู้ส่งผลทางอ้อมผ่าน คิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง
 บุคลิกประจำตัวบุคคล แรงจูงใจ (2) ทักษะส่งผลทางอ้อมผ่าน บุคลิกประจำตัวบุคคล แรงจูงใจ (3)
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองส่งผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจ

และการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3. เพื่อศึกษา
 อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต้นสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี
 กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี และมีความสอดคล้องกับชื่องานวิจัยการวิเคราะห์สมรรถนะ
 เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี ทัศนศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

พหุ ประถมศึกษา

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 20-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี สาขาวิชาที่จบการศึกษา สาขาวิชาการบัญชี ตำแหน่งงาน ลูกจ้างชั่วคราว ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับปัจจุบัน ต่ำกว่า 10,000 บาท สังกัด วิทยาลัยเทคนิค

2. สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ เช่น มีความรู้เรื่อง ด้านบัญชีพื้นฐาน มีความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ของส่วนราชการ และมีความรู้ด้านบัญชี เกณฑ์คงค้าง (Manual) เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่สามารถสอบบรรจุ เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในสาขางานที่ตนเองปฏิบัติ เป็นต้น ด้านทักษะ เช่น สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ สามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำรายงานเกี่ยวกับ บัญชีได้ และสามารถบันทึกรายการบัญชีในโปรแกรมบัญชีได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีสมัยใหม่จะต้องมีทักษะความสามารถในด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ เพราะในยุค ปัจจุบันการลงบันทึกบัญชีผ่านโปรแกรมสำเร็จเพื่อง่ายต่อการจัดเก็บข้อมูล และง่ายต่อการบันทึก บัญชี เป็นต้น ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง เช่น มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน มีเจตคติที่ดีใน งาน และมีความระเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี จะต้องเป็นบุคคลที่มีวินัยตรงต่อเวลา มีเจตคติที่ดี และต้องเป็นผู้มีความระเอียดรอบคอบเพราะการ บันทึกบัญชีนั้นจะต้องอาศัยความแม่นยำ ระเอียดถี่ถ้วนของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่งานการเงิน และงานการบัญชี เป็นต้น ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล เช่น รับผิดชอบงานเอง และสามารถ ปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีจะมีความรับผิดชอบต่อ งานที่ตนได้รับมอบหมายและสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง เป็นต้น และด้านแรงจูงใจ เช่น ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกครั้ง และได้รับคำชมทุกครั้งในการทำงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่งาน การเงินและงานการบัญชีจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่องานที่ตนได้รับมอบหมายจะได้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี และจะได้คำชมจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานบัญชี ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก ได้แก่

ด้านความถูกต้อง เช่น บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากคลังถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีลูกหนี้เงินยืมใน/นอกงบประมาณถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน และบัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีใบสำคัญค้ำจ่าย/บัญชีเจ้าหนี้ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีจะต้องเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องในการจัดทำบัญชีแยกประเภทต่างๆ ที่ตนได้รับมอบหมาย เป็นต้น ด้านความโปร่งใส เช่น มีการเปิดเผยงบทดลองสู่สาธารณะ และมีการแสดงรายละเอียดประกอบการบัญชีที่สำคัญของงบทดลอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี จะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และต้องเปิดเผยสู่สาธารณะได้ เป็นต้น ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ มีการจัดส่งงบทดลองระดับหน่วยเบิกจ่ายให้ สตง. มีการจัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. และกรมบัญชีกลาง และรูปแบบรายงานการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนด เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีจะต้องมีความรับผิดชอบจัดส่งงบทดลองให้แก่ สตง. ตรวจสอบแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ด้านความมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพประจำปีงบประมาณ การจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต และการเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะส่งผลให้ผลการจัดทำบัญชีมีความถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ เป็นต้น

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี พบว่า แบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงมีค่าระหว่าง 0.717-0.944 ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.50 หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรแฝง เมื่อเทียบกับความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัด ดังนี้

ตัวแปรแฝงความรู้ (KNOW) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 73.33

ตัวแปรแฝงทักษะ (SKILL) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 66.49

ตัวแปรแฝงความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (ABLI) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 68.62

ตัวแปรแฝงบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 88.84

ตัวแปรแฝงแรงจูงใจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 71.08

ตัวแปรการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรที่สังเกตได้ร้อยละ 67.50

ค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.624-0.876 ค่า Jöreskog's rho (ρ_c) มีค่าระหว่าง 0.830-0.970 และค่า Cronbach's Alpha มีค่าระหว่าง 0.598-0.877 โดยที่เกณฑ์ทั้งสามค่านี้ควรมากกว่า 0.70 ขึ้นไป (Hair, et al., 2006; Henseler, Hubona and Ray.,2016; Bagozzi and Yi,1988)

5. ผลการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรด้านสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี สามารถสรุปได้ดังนี้ สมรรถนะที่มีอิทธิพลทางตรงต่อมีต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามสมมติฐานที่ 2 สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ความรู้ (Knowledge - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่มีค่าติดลบ

ทักษะ (Skill - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Myself - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แต่มีค่าติดลบ อีกทั้งยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

บุคลิกประจำตัวบุคคล (Personality - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีค่าติดลบ อีกทั้งยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แรงจูงใจ (Motivation - Performance) มีอิทธิพลทางตรงต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และมีค่าติดลบ อีกทั้งยังไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการศึกษาค้นคว้า ทำให้ทราบถึงปัจจัยทางด้านการเรียนรู้ นั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี การเรียนรู้ที่ดีนั้น สถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุน เพราะการเรียนรู้จากหัวหน้างานหรือศึกษากันเองคงยังไม่เพียงพอ สถานศึกษาควรให้การสนับสนุน เพราะการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญมาก มีความสอดคล้องกับ ประทีป วชิทองรัตน (2558) กล่าวถึงประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลงาน 2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านเจตคติมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงาน 3) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติและด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และ 4) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านเจตคติ ด้านทักษะและด้านความรู้มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม และมีความสอดคล้องกับ จิตติมา ขำดำ และคณะ (2562) กล่าวถึง ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐาน การจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า 1) ความรู้ ความสามารถของนักบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพงานบัญชีเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านความรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณและด้านประสบการณ์ การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพงานบัญชี ในด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้และ 2) ผู้ปฏิบัติงานบัญชีมีระดับความเข้าใจในมาตรฐานการจัดทำ บัญชีภาครัฐ ระดับมากที่สุด จำนวน 12 คน (ร้อยละ 8.00) ระดับมาก จำนวน 73 คน (ร้อยละ 48.67) ระดับปานกลาง จำนวน 42 คน (ร้อยละ 28.00) และระดับน้อย จำนวน 23 คน (ร้อยละ 15.33) รวมทั้งมีผลทำให้ประสิทธิภาพงานบัญชีด้าน ความทันต่อเวลา และด้านความครบถ้วนต่างกัน

2. สมรรถนะด้านทักษะมีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะเป็นความสามารถที่จะระบุได้มาจัดระบบ และเข้าใจสารสนเทศจาก ผู้คน สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นความสามารถในการซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล และเชิงวิเคราะห์การใช้เหตุผลและการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนี้ทักษะยังเป็นความสามารถที่ ระบุปัญหาและแก้ไข

ปัญหาที่ไม่เป็นระบบในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่งานการเงินและเจ้าหน้าที่งานบัญชี ภาควิชาศึกษาศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถนำความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยี สารสนเทศและนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงยังสามารถใช้ความชำนาญในการทำงาน กำหนดแผนงาน เป้าหมายงานของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อนุฐา ธรเจริญกุล (2561) กล่าวว่าสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ภาควิชาศึกษาศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า สมรรถนะของพนักงานบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้าน ทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 10.2

3. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เนื่องจากเจ้าหน้าที่งานการเงิน และงานการบัญชีจะต้องเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องในการจัดทำบัญชีแยกประเภทต่างๆ ที่ตนได้รับมอบหมาย และจะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และต้องเปิดเผยสู่สาธารณะได้ และจะต้องมีความรับผิดชอบจัดส่งงบทดลองให้แก่ สตง. ตรวจสอบแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะส่งผลให้ผลการจัดทำบัญชีมีความถูกต้อง และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสิยา พิทักษ์ศิริ (2564) กล่าวว่า นักบัญชีที่ปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน หรือหน่วยงานภาครัฐก็ จะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดปฏิบัติ ตามวิชาชีพบัญชีซึ่งจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ และเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนนั้น ผลการศึกษาวิจัย พบว่าสมรรถนะนักบัญชีส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีของกรมการเงินกลาโหมทั้ง ๔ ด้านโดยเฉพาะทางด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากนักบัญชีพึงมีจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพตามหลัก ขรรยาวาธรรม ๔ ของทางพระพุทธศาสนา และทางด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านบัญชีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการโดยยึดถือตามระเบียบอย่างเคร่งครัดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ควรที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี เพื่อทำให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงควรพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดทักษะรวมถึงความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ เมื่อเกิดประสิทธิผลแล้วย่อมเกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ใช้ข้อมูลทางการเงิน

1.3 เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี จึงจำเป็นต้องพัฒนาและเรียนรู้เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี เพื่อพัฒนาให้แสดงสมรรถนะที่แท้จริงออกมา และรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2.2 ควรสนับสนุนสมรรถนะในการทำงานและพัฒนาสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี เพื่อเป็นการปลูกฝังให้เจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมที่ดียิ่งขึ้นไป

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะในการทำงานเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี ระหว่างภาครัฐ กับภาคเอกชน เพื่อผลประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถนะในการทำงาน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกมณี หอมแก้วและคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย. วิทยานิพนธ์. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- กิตติศักดิ์ มะลัย. (2557). ผลกระทบของการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของวิทยาลัยเทคโนโลยีอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: โกลบอลคอนเซิร์น.
- กรมบัญชีกลาง. (2562). เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบัญชีของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2564). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. ได้จาก: <http://competency.rmutp.ac.th>. [สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2564].
- จิตติมา คำดำ. (2560). ความรู้ความสามารถของนักบัญชีและความเข้าใจในมาตรฐานการ จัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด. วารสาร นักบริหาร, 39(2), 52-65
- ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงาน บัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แห่งประเทศไทย, 24(1), 58-70.
- ดวงจันทร์ ทิพปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถ ในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง
- เบญญาภา ยืนยง และคณะ. (2562). ความรู้ความสามารถที่คาดหวังกับสมรรถนะทางการบัญชีที่คาดหวังสำหรับนักบัญชี ขององค์กรภาครัฐในจังหวัดนครราชสีมา. บทความวิจัยมหาวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับที่ 25 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน
- ปวีณา รัตน์หาษา. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการในมุมมองผู้บริหารส่วนราชการจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

- ปวีณา สดลามา. (2553). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บัญชีใน สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดระนองศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
- ปติณญา เหลือสุข และคณะ. (2563). สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล. วารสารมหาวิทยาลัยนครราชสีมา ฉบับที่ วันที่ 23 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563
- ปริศนา ประหารข้าศึก. (2557). บทบาทและความท้าทายของนักบัญชียุคใหม่. จดหมายข่าว สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (FAP Newslette). ฉบับที่ 22 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557
- ประทีป วชิทองรัตน์. (2558). ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา : สภาคมนักวิจัย.
- ผุสดี รุมาคม. (2551). การประเมินการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ผกา วงศ์ทองแก้ว และคณะ. (2562). สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- พิมพ์พิศา วรณวิจิตร และ ปวีณา กองจันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2560
- พัฒนาภรณ์ กล้าทวี. (2562). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้จัดทำบัญชีในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพฯ:จุดทอง.
- รังสิยา พิทักษ์ศิริ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานด้านการบัญชี ของกรมการเงินกลาโหม. วารสารบัณฑิตปริทรรศน์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (2021) : ปีที่ 17 พฤษภาคม-สิงหาคม 2564
- สุภาพร แซ่มซ้อย. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย. วารสารวิชาการ ศรีปทุมชลบุรี, 3(10). 73-80
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พอร์

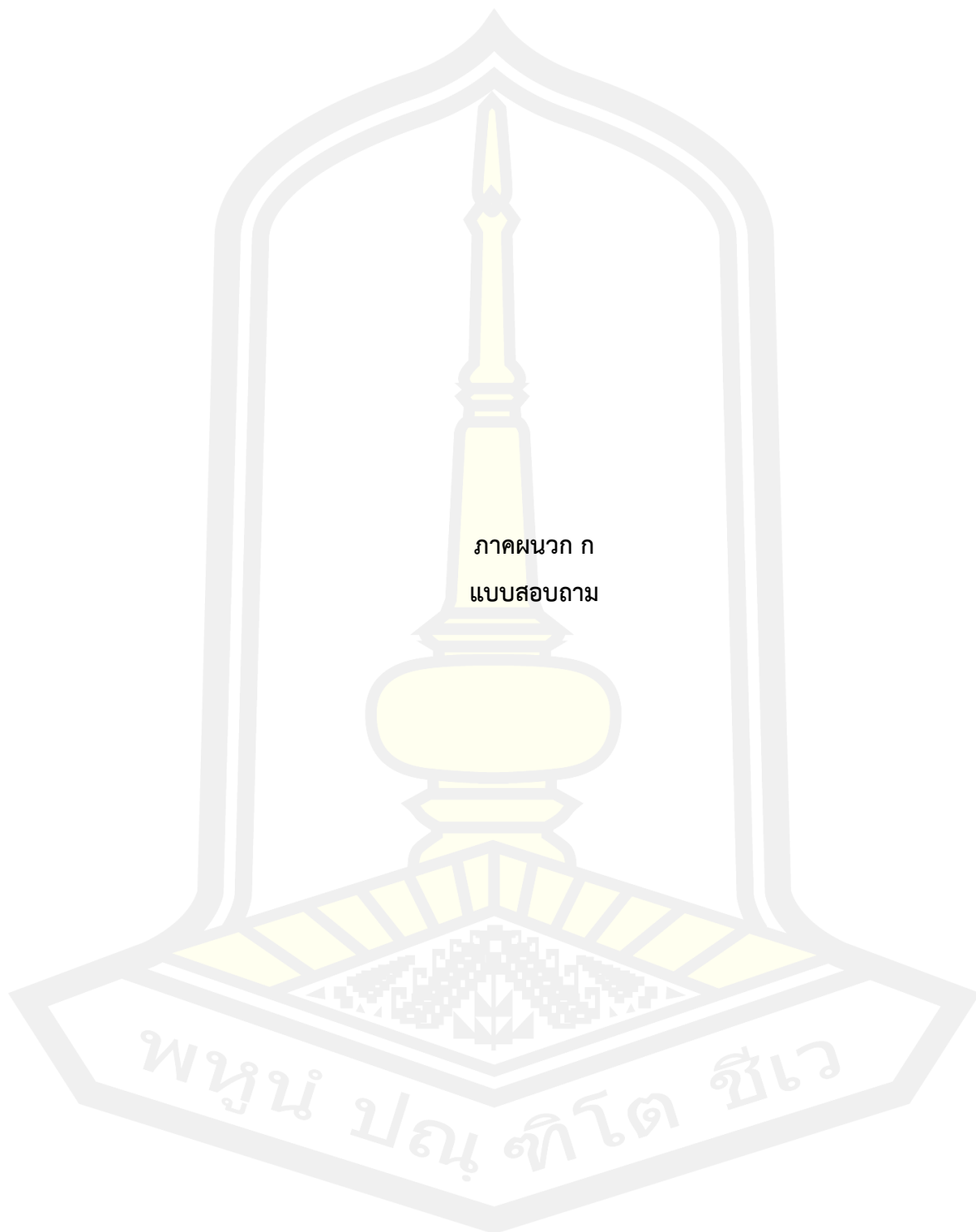
- สุขญา รังสฤษดิ์กุล. (2551). *การศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชี ตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชีและผู้ปฏิบัติงานบัญชีของสถานประกอบการ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตบพิตรพิมุข จักรวรรดิ.
- สถาบัน เพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *คู่มือการดำเนินกิจกรรม 5 ส โครงการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- เสาวลักษณ์ กิมสร้าง. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จะทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย.* การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมพร เทียงตระกูล. (2551). *ความรู้ในวิชาชีพบัญชี*. ศูนย์วิจัยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- อลงกรณ์มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินโดยใช้ Competency*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. 2548. *การประเมินผลการปฏิบัติงาน (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- Agrawal, V., De Gantès, G., & Walker, P. (2014). *The life journey US: Winning in the life-insurance market*. Retrieved on 21 April 2018, from <https://www.mckinsey.com/industries/financial-services/life-journey-winning-in-the-life-insurance-market>
- David C McClelland. (1970). *Test for Competency. rather than intelligence American Psychologists*. Vol.17, No7, pp.57-83. . (1973) . Testing for Competence rather than Intelligence. *American Psychologist*. Retrieved December 11, 2005, from www.ei. Haygroup.com
- Fernando Belfo, Antonio Trigo. (2013). *Accounting Information Systems: Tradition and Future Directions*, *Procedia Technology* 9, 536-546. Retrieved from www.sciencedirect.com
- Fitri Handayani, Erlina, Endang Sulistiya Rini. (2020). *Factors that affect the quality of the government' s financial statements in medan*. *Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, Vol.3(1), 139-152.

- Homtong (2013) *Effect of Accounting Professional Expertise on Work Efficiency of Finance Section Head of Bank Agriculture and Agricultural Co-Operatives in Breasted of Thailand*. Thesis, M.Acc. Mahasarakam University.
- Hartono, Erlina & Abdillah (2018). *The factors affecting quality of financial statement in Langkat regency with the intergrity of financial management as moderating variables*. *Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, Vol.1(4), 1-11
- Ishola (2018). *Development Of Unified Integrated Model To Characterize Geophysical Data Using Image Processing Technique*. Universiti Sains Malaysia, Malaysia
- Kalsom Salleh และคณะ (2010). *Tacit knowledge and accountants: Knowledge sharing model*. Conference 2010 Second International Conference on Computer Engineering and Applications.
- Uyar Aliand Gungormus Ali Haydar (2011). *Investigation of internal and external factors causing unethical behavior of accounting professionals*. Book Sustainability and Management.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

พหุมนุ ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี
กรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี สถานศึกษาภาครัฐ
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการ
ปฏิบัติงานบัญชี จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี จำนวน 17 ข้อ
การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์
ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อทุกตอนเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและ
เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และข้อมูลที่ท่านตอบ
แบบสอบถามนี้จะเก็บเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถามทุกข้ออย่างถูกต้อง ครบถ้วน
หากท่านมีความสนใจที่จะขอรับรายงานสรุปเกี่ยวกับโครงการวิจัยนี้ โปรดแนบนามบัตรของท่านมา
พร้อมกับแบบสอบถามชุดนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามชุดนี้โปรด
ติดต่อข้าพเจ้า

097-9645089 E-mail : Rotjanawingdet@gmail.com

นางสาวรจนา ว่างเดช

นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชี สถานศึกษาภาครัฐ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของผู้กรอกแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 20 ปี

() 20 - 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

() ปวช.

() ปวส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

5. สาขาวิชาที่จบการศึกษา

() สาขาวิชาการบัญชี

() ไม่ใช่สาขาวิชาการบัญชี

ระบุ.....

6. ตำแหน่งงาน

() ลูกจ้างชั่วคราว

() พนักงานราชการ

() ข้าราชการพลเรือน

() ข้าราชการครู

7. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน

() เจ้าหน้าที่งานการเงิน

() เจ้าหน้าที่งานบัญชี

8. ประสบการณ์ในการทำงาน

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

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

 ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000 - 15,000 บาท 15,001 - 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท

10. สังกัด

 วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยการอาชีพ วิทยาลัยสารพัดช่าง วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี อื่นๆ โปรดระบุ วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี

- 5 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<u>ด้านความรู้</u>					
1. มีความรู้เรื่องด้านบัญชีพื้นฐาน					
2. มีความรู้ด้านบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Manual)					
3. มีความรู้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านบัญชี					
4. มีความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ของส่วนราชการ					
<u>ด้านทักษะ</u>					
5. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้					
6. สามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำรายงานเกี่ยวกับบัญชีได้					
7. สามารถบันทึกรายการบัญชีในโปรแกรมบัญชีได้					
8. สามารถบันทึกระบบการเบิกจ่าย ระบบนำส่งเงินได้					
<u>ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง</u>					
9. มีความมั่นใจตัวเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
10. มีความระเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
11. มีเจตคติที่ดีในงาน					
12. มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน					
<u>ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล</u>					
13. สามารถปฏิบัติงานได้โดยตัวเอง					
14. รับผิดชอบงานเอง					

สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านแรงจูงใจ					
15. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกครั้ง					
16. ได้รับคำชมทุกครั้งในการทำงาน					

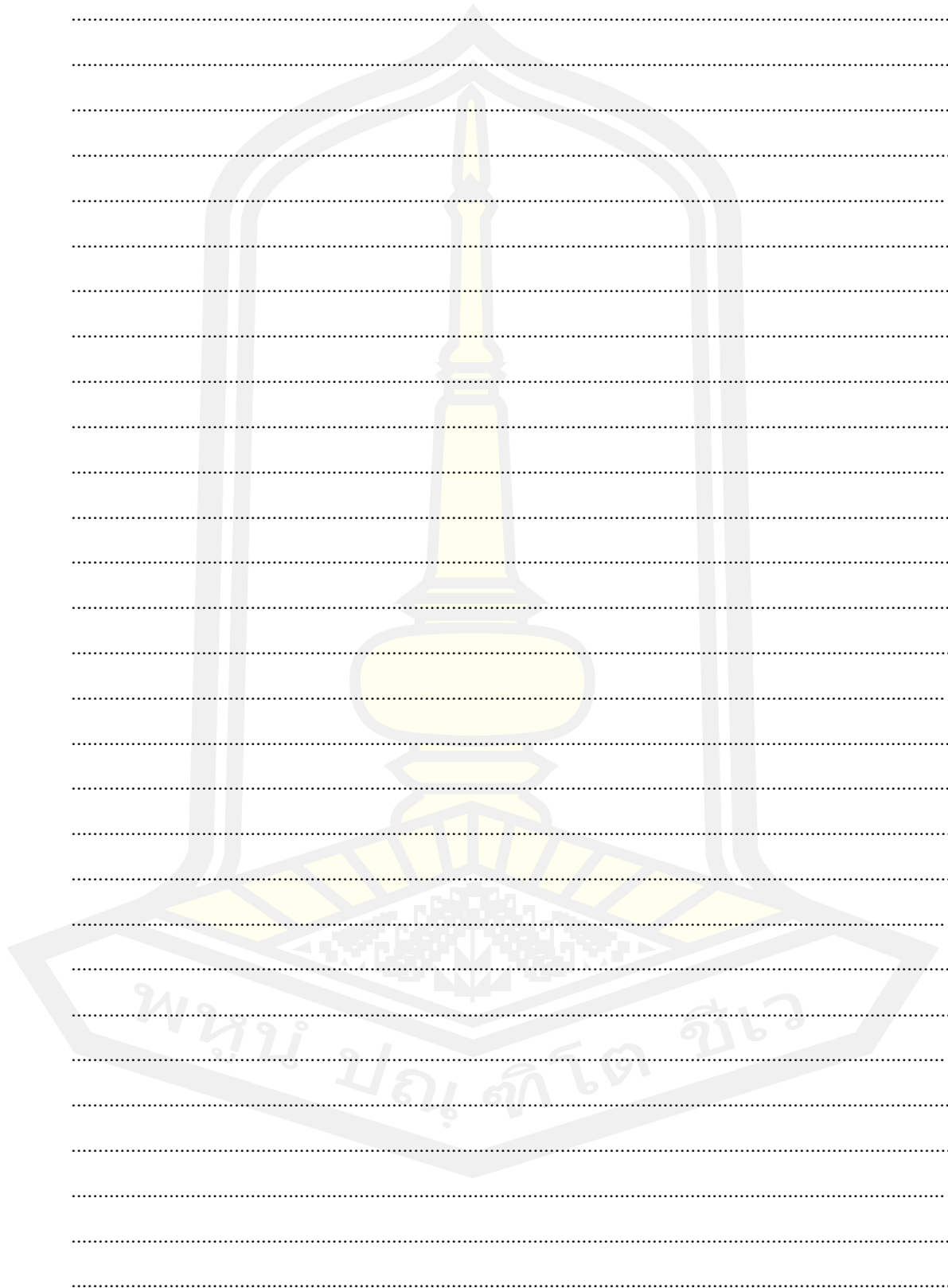
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

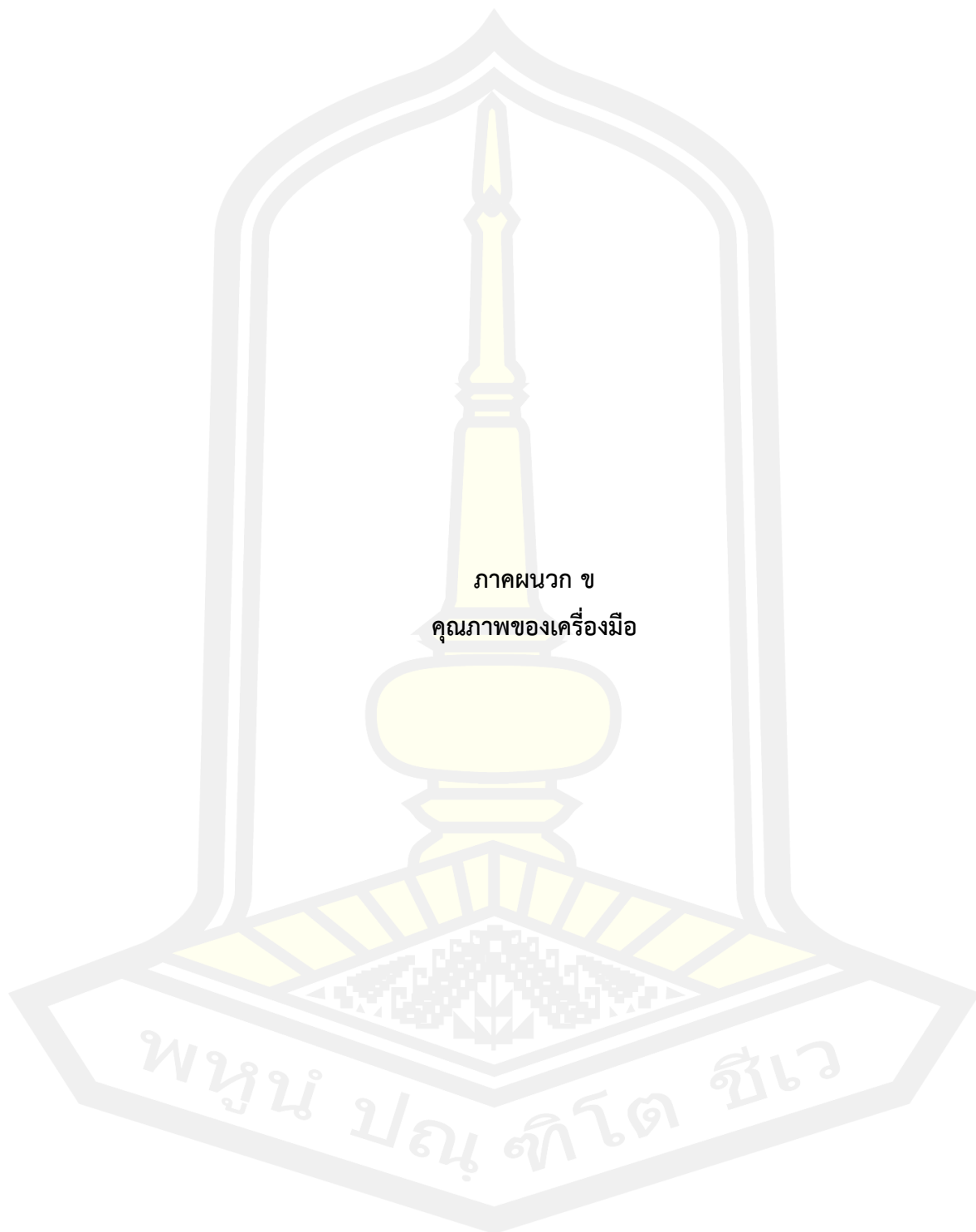
- 5 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง หมายถึง ความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความถูกต้อง					
1. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินสดถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					
2. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากธนาคารถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					
3. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากคลังถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					
4. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีลูกหนี้เงินยืมใน/นอกงบประมาณถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					
5. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีใบสำคัญค้างจ่าย/บัญชีเจ้าหนี้ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					

สมรรถนะที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชี	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีวัสดุคงคลังและบัญชีสินทรัพย์ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					
7. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินรายงานผิดพลาด บัญชีพักที่ไม่มียอดคงค้างถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน					
<u>ด้านความโปร่งใส</u>					
8. มีการเปิดเผยงบทดลองสู่สาธารณะ					
9. มีการแสดงรายละเอียดประกอบการบัญชีที่สำคัญของงบทดลอง					
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
10. มีการจัดส่งงบทดลองระดับหน่วยเบิกจ่ายให้ สตง.					
11. มีการจัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. และกรมบัญชีกลาง					
12. รูปแบบรายงานการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนด					
13. ข้อมูลรายงานการเงินที่ส่งให้ สตง. เทียบกับข้อมูลในระบบ GMIS					
14. การตอบข้อทักท้วงด้านบัญชีการเงินตามข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินล่าสุด					
<u>ด้านความมีประสิทธิภาพ</u>					
15. การจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต					
16. การเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ					
17. การจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพประจำปีงบประมาณ					

ข้อเสนอแนะ





ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านความรู้		0.853
1	0.533	
2	0.533	
3	0.377	
4	0.294	
ด้านทักษะ		0.690
5	0.397	
6	0.521	
7	0.432	
8	0.314	
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง		0.725
9	0.402	
10	0.237	
11	0.248	
12	0.249	
ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล		0.828
13	0.223	
14	0.241	
ด้านแรงจูงใจ		0.833
15	0.211	
16	0.237	

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านถูกต้อง		0.912
1	0.604	
2	0.352	
3	0.566	
4	0.690	
5	0.403	
6	0.569	
7	0.451	
ด้านโปร่งใส		0.843
8	0.499	
9	0.471	
ด้านความรับผิดชอบ		0.921
10	0.549	
11	0.374	
12	0.546	
13	0.478	
14	0.480	
ด้านความมีประสิทธิภาพ		0.966
15	0.404	
16	0.454	
17	0.368	



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC)

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC)

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
<u>ด้านความรู้</u>						
1. มีความรู้เรื่องด้านบัญชีพื้นฐาน	1	1	1	1	1	1.00
2. มีความรู้ด้านบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Manual)	1	1	1	1	1	1.00
3. มีความรู้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านบัญชี	1	1	1	1	1	1.00
4. มีความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ของส่วนราชการ	1	1	1	1	1	1.00
<u>ด้านทักษะ</u>						
5. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้	1	1	1	1	1	1.00
6. สามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำรายงานเกี่ยวกับบัญชีได้	1	1	1	1	1	1.00
7. สามารถบันทึกรายการบัญชีในโปรแกรมบัญชีได้	1	1	1	1	1	1.00
8. สามารถบันทึกระบบการเบิกจ่าย ระบบนำส่งเงินได้	1	1	1	1	1	1.00
<u>ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง</u>						
9. มีความมั่นใจตัวเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	0	1	1	1	1	0.80
10. มีความระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1.00
11. มีเจตคติที่ดีในงาน	1	1	1	1	1	1.00
12. มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน	1	1	1	1	1	1.00
<u>ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล</u>						
13. สามารถปฏิบัติงานได้โดยตัวเอง	1	1	1	1	1	1.00
14. รับผิดชอบงานเอง	1	1	1	1	0	0.80
<u>ด้านแรงจูงใจ</u>						
15. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกครั้ง	1	1	-1	1	1	0.60
16. ได้รับคำชมทุกครั้งในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
ด้านความถูกต้อง						
1. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินสดถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
2. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากธนาคารถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
3. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากคลังถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
4. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีลูกหนี้เงินยืมใน/นอกรบประมาณถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
5. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีใบสำคัญค้ำจ่าย/บัญชีเจ้าหนี้ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
6. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีวัสดุคงคลังและบัญชีสินทรัพย์ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
7. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินรายงานผิดดุล บัญชีพักที่ไม่มียอดคงค้างถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	1	1	1	1	1	1.00
ด้านความโปร่งใส						
8. มีการเปิดเผยงบทดลองสู่สาธารณะ	0	1	1	1	1	0.80
9. มีการแสดงรายละเอียดประกอบการบัญชีที่สำคัญของงบทดลอง	1	1	1	1	1	1.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC
	1	2	3	4	5	
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>						
10. มีการจัดส่งงบทดลองระดับหน่วยเบิกจ่ายให้ สตง.	1	1	-1	1	1	0.60
11. มีการจัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. และกรมบัญชีกลาง	1	1	1	1	1	1.00
12. รูปแบบรายงานการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนด	1	1	1	1	1	1.00
13. ข้อมูลรายงานการเงินที่ส่งให้ สตง. เท่ากับข้อมูลในระบบ GMIS	1	1	1	1	1	1.00
14. การตอบข้อทักท้วงด้านบัญชีการเงินตามข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินล่าสุด	1	1	1	1	1	1.00
<u>ด้านความมีประสิทธิภาพ</u>						
15. การจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	1	1	1	1	0	0.80
16. การเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตระหว่างปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	1.00
17. การจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพประจำปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	1.00



ภาคผนวก ง

แบบอนุวัติการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

เลขที่การรับรอง : 025-014/2564

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาไทย) การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีกรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ชื่อโครงการวิจัย (ภาษาอังกฤษ) Analysis of the Effects of the Financial and Accounting Officers' Competency on Accounting : A Case Study of Public Educational Institution under the Vocational Education Commission

ผู้วิจัย : นางสาวจรรยา วัชเชษฐ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : คณะการบัญชีและการจัดการ

สถานที่ทำการวิจัย : วิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบยกเว้น

วันที่รับรอง : 27 มกราคม 2564

วันหมดอายุ : 26 มกราคม 2565

ข้อเสนอการวิจัยนี้ ได้รับการพิจารณาและให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคามแล้ว และอนุมัติในด้านจริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องข้างต้นได้ บนพื้นฐานของโครงการงานวิจัยที่คณะกรรมการฯ ได้รับและพิจารณา เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้วให้ผู้วิจัยส่งแบบฟอร์มการปิดโครงการและรายงานผลการดำเนินงานมายังคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในโครงการวิจัย ผู้วิจัยจักต้องยื่นขอรับการพิจารณาใหม่

ศาสตราจารย์ ดร. สว่างจิตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษียรหญิงราตรี สว่างจิตร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บแบบสอบถาม

พหุณ ปณุ จิตโต สีเว



ที่ อว 0605.10/๓๗

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

๒ กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้างานการเงินและหัวหน้างานการบัญชีวิทยาลัย สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ด้วย นางสาวจนา วีงเดช รหัสนิสิต 62010990006 นิสิตระดับปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด) สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การวิเคราะห์สมรรถนะเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบัญชีกรณีศึกษาสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและการศึกษาในครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวจนา วีงเดช ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ชลธิชา ธรรมวิญญู)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ ระดับบัณฑิตศึกษา
คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
โทรศัพท์ 0-4375-4333 ต่อ 5630

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวรจนา วังเดช
วันเกิด	9 เมษายน 2523
สถานที่เกิด	อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 40 หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านฝ้อ อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40240
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น เลขที่1/1 ถนนหลังเมือง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2545 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาบริหารธุรกิจ (การบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พ.ศ. 2552 ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2560 ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2564 ปริญญาดุขฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจและนวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ฑิต ชีเว