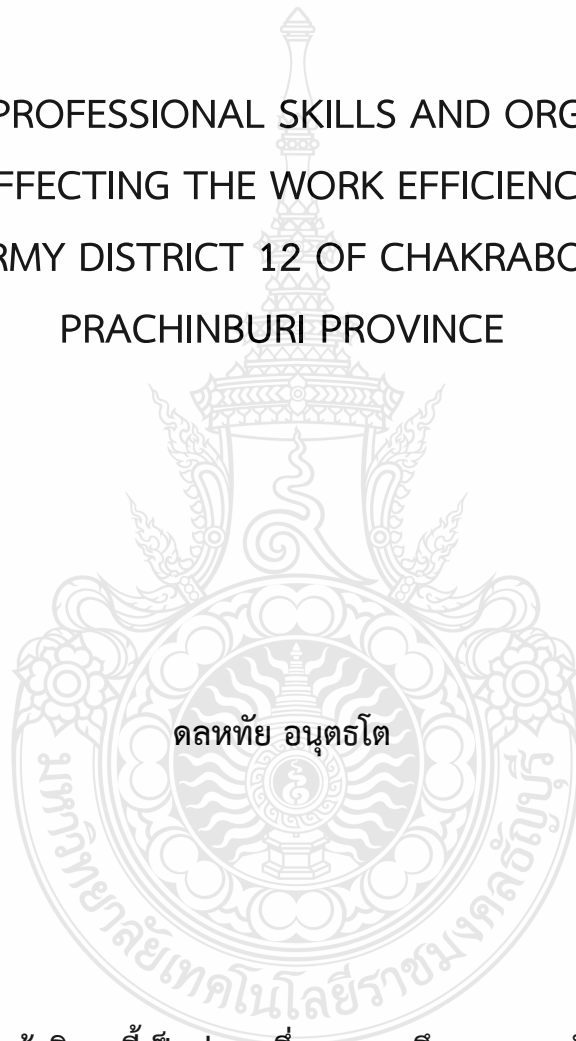


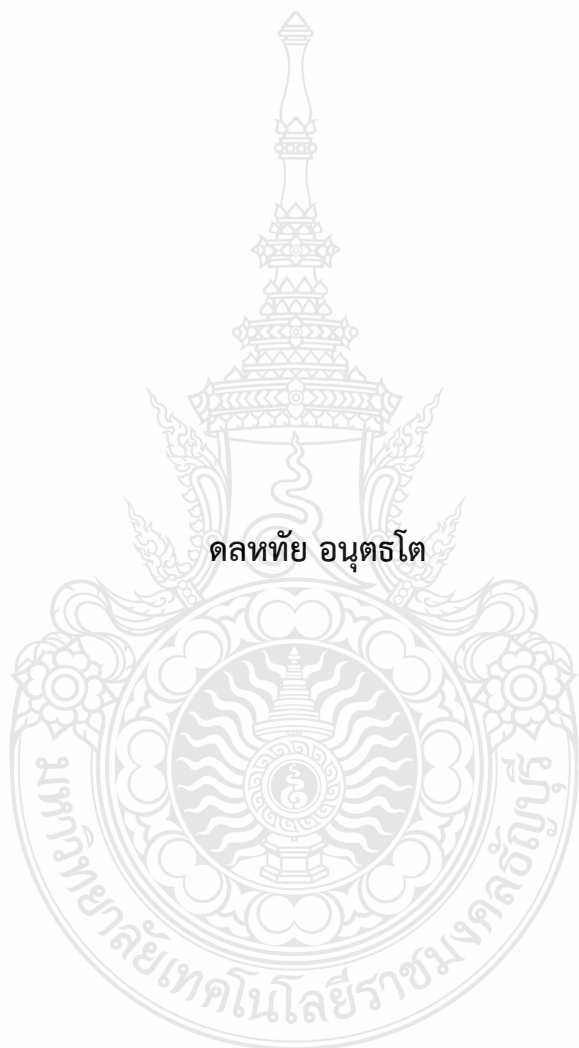
ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์
จังหวัดปราจีนบุรี

ACCOUNTING PROFESSIONAL SKILLS AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF FINANCIAL
OFFICERS AT ARMY DISTRICT 12 OF CHAKRABONGSE CAMP IN
PRACHINBURI PROVINCE



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12
ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี



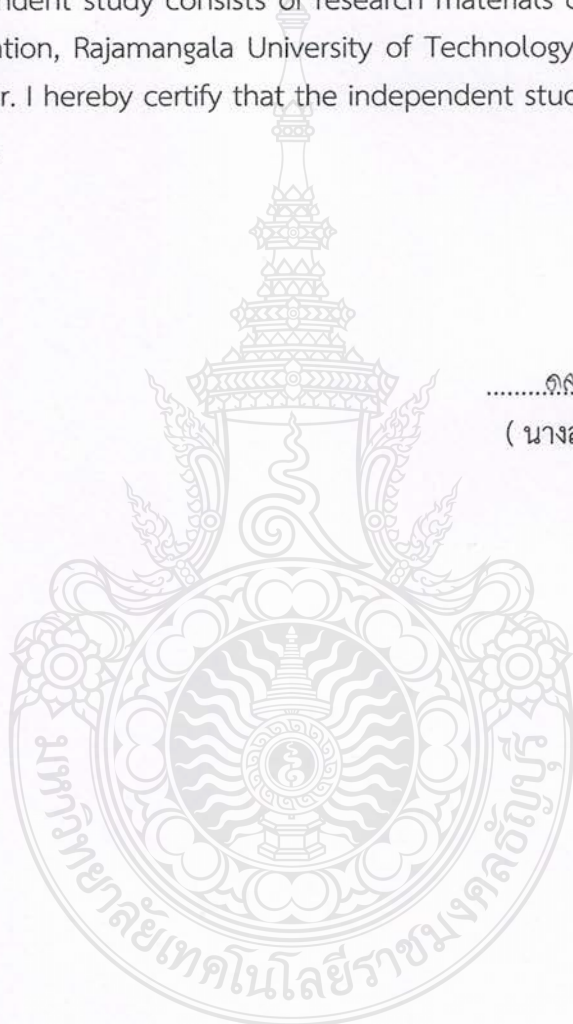
ดลหทัย อนุตรโต

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่างๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

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

.....ดงกัทย์ อนุตรโต.....
(นางสาวดลหทัย อนุตรโต)



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12
ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

Accounting Professional Skills and Organizational
Commitment Affecting the Work Efficiency of Financial
Officers at Army District 12 of Chakrabongse Camp in
Prachinburi Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวดลหทัย อนุตรโต

วิชาเอก

การบัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2563

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์พนารัตน์ ปานมณี, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ด้าพิทักษ์, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ต้นโช, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2563

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวชลหทัย อนุธโรโต
วิชาเอก	การบัญชี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการเหล่าการเงินตำแหน่งนายทหารการเงินและตำแหน่งเสมียนการเงิน จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test , One-Way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษา พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะการจัดการองค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญามีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและมีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและด้านคุณค่าขององค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study Title	Accounting Professional Skills and Organizational Commitment Affecting the Work Efficiency of Financial Officers at Army District 12 of Chakrabongse Camp in Prachinburi Province
Name - Surname	Miss. Donhathai Anutato
Major Subject	Accounting
Independent Study Advisor	Assistant Professor Supa Tongkong, Ph.D.
Academic Year	2020

ABSTRACT

The objective of this independent study was to investigate the effects of accounting professional skills and organizational commitment affecting the work efficiency of Financial Officers at Army District 12 of Chakrabongse Camp in Prachinburi Province.

The samples used in this research were 97 civil servants, army financial officers, and financial clerks. The research instrument used to collect data was a questionnaire. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), and Multiple Linear Regressions.

The research results showed that the accounting professional skills in organizational management had a positive effect on work efficiency in terms of work quality. Professional skills in intellectual skills had a negative effect on work efficiency in term of workload and had a positive effect on work efficiency in term of time spent in work. The accounting professional skills in interpersonal skills and communication had a positive effect on work efficiency in term of workloads and had a negative effect on work efficiency in term of time spent in work. It also revealed that the organizational commitment in faith and acceptance of the goals and values of the organization had a positive effect on work efficiency in term of quality of work. The organizational

commitment in the desire to maintain its membership had a positive effect on work efficiency in term of workloads, and time spent in work with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: accounting professional skills, organizational commitment, work efficiency



กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาและการช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยมงคล ผลแก้ว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ประเสริฐศรี และดร.ชุตินันต์ บุญนวล ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ รวมถึงความช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของแบบสอบถาม ในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งผลที่ได้รับนั้นมีประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนทำให้ผู้ศึกษามีความสามารถในการทำการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ดลหทัย อนุตธโต

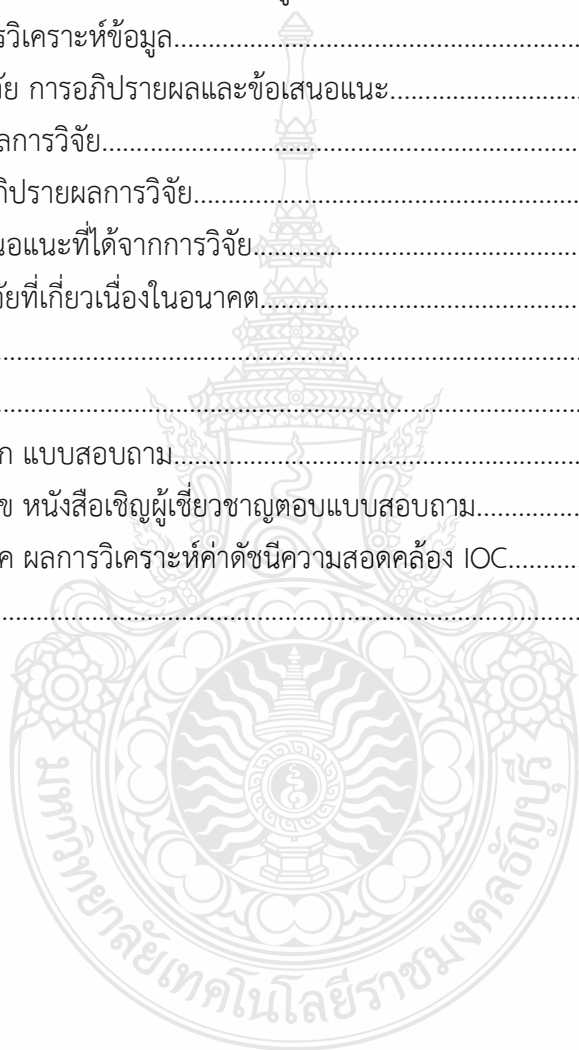


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(15)
บทที่ 1 บทนำ.....	16
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	16
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	19
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	20
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	20
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
1.6 คำจำกัดความในการวิจัย.....	23
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	27
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี.....	28
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	30
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	34
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่ายจักรพงษ์.....	41
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	58
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	102
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	105
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	106
บรรณานุกรม.....	107
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	112
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม.....	120
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC.....	124
ประวัติผู้เขียน.....	133



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	53
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ย.....	55
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	59
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	61
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	63
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการตนเอง ของข้าราชการ เหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	65
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร ของข้าราชการ เหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	67
ตารางที่ 4.6 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	69
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับใน เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	70
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบก ที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	73
ตารางที่ 4.10	แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	75
ตารางที่ 4.11	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	76
ตารางที่ 4.12	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	77
ตารางที่ 4.13	แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	78
ตารางที่ 4.14	แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	79
ตารางที่ 5.1	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 5.2	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ.....	81
ตารางที่ 5.3	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	82
ตารางที่ 5.4	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	83
ตารางที่ 5.5	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามตำแหน่ง.....	84
ตารางที่ 5.6	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	84
ตารางที่ 5.7	แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	86
ตารางที่ 5.8	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคุณภาพของงาน.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 5.9	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ทักษะการจัดการตนเองและทักษะการจัดการองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน.....	88
ตารางที่ 5.10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปริมาณงาน.....	89
ตารางที่ 5.11	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ทักษะการจัดการตนเองและทักษะการจัดการองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	89
ตารางที่ 5.12	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	90
ตารางที่ 5.13	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ทักษะการจัดการตนเองและทักษะการจัดการองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 5.14	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคุณภาพของงาน.....	92
ตารางที่ 5.15	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน.....	93
ตารางที่ 5.16	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปริมาณงาน.....	94
ตารางที่ 5.17	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	94
ตารางที่ 5.18	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 5.19	แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	95
ตารางที่ 5.20	สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน.....	96
ตารางที่ 5.21	สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ทักษะการจัดการตนเองและทักษะการจัดการองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	97
ตารางที่ 5.22	สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี.....	98

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
ภาพที่ 1.2 สัญลักษณ์มณฑลทหารบกที่ 12 ค่ายจักรพงษ์.....	24
ภาพที่ 1.3 สัญลักษณ์เหล่าทหารการเงิน.....	24
ภาพที่ 1.4 แผนผังการจัดสำนักงานการเงิน.....	25
ภาพที่ 1.5 โครงสร้างการบริหารและการจัดการของมณฑลทหารบกที่ 12.....	43
ภาพที่ 1.6 โครงสร้างการบริหารและการจัดการของกองบัญชาการ.....	43



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการ คือ ผู้ที่นำนโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยในการบริหารประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในสวนรวม กล่าวได้ว่า ข้าราชการเป็นผู้ให้บริการและรับใช้ประชาชน ในอดีตการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนั้นมีลักษณะงานเป็นการรับใช้พระมหากษัตริย์ โดยเรียกกันว่าข้าของแผ่นดิน ข้าราชการทหารก็เช่นกัน ต้องรับใช้ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน ดังนั้นอาชีพของข้าราชการจึงเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีคนให้ความเคารพนับถือ เห็นได้จากคำกล่าวที่ว่า “ สิบพ่อค้าเลี้ยง ไม่เท่าหนึ่งพระยาเลี้ยง ” ซึ่งค่านิยมการทำงานราชการถ่ายทอดจากรุ่นพ่อแม่สู่รุ่นลูก แต่ปัจจุบันค่านิยมดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของสังคมที่เปิดกว้างทำให้คนรุ่นใหม่มีความคิดในการทำงานโดยมุ่งไปที่ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ความท้าทายของงานและตัวเลขของรายได้เป็นสิ่งสำคัญซึ่งต่างกับงานราชการที่ยังคงติดภาพลักษณ์ของกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน ต้องผ่านการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น จึงทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า อีกทั้งรายได้ของข้าราชการก็ไม่ได้สูงนัก แต่อย่างไรก็ตาม การประกอบอาชีพรับราชการยังถือได้ว่าเป็นที่นิยมของคนในสังคม โดยเกิดจากการจูงใจของรัฐบาลโดยการปรับเงินเดือนข้าราชการเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 4% และขยับเพดานเงินเดือนอีก 10% ทำให้ปัจจุบันเงินเดือนข้าราชการไม่ได้ต่ำอีกต่อไป (มูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา, 2558) ซึ่งเงินเดือนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องมือสำคัญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน และรักษาข้าราชการให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

สวัสดิการในระบบราชการไทยถือได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจและเป็นเครื่องมือที่ดึงดูดให้บุคคลเข้าสู่ระบบราชการและคงอยู่กับหน่วยงานมากกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้าง ข้าราชการทหารได้รับสิทธิเช่นเดียวกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ สิทธิที่ได้รับ ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินซึ่งภาครัฐให้ความสำคัญกับสวัสดิการประเภทนี้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น สวัสดิการรักษาพยาบาลได้รับสิทธิครอบคลุมไปถึงครอบครัวของข้าราชการ คือ บิดา มารดา คู่สมรสและบุตร สวัสดิการค่าการศึกษาบุตร สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย โดยมีสิทธิทั้งในขณะที่เป็นข้าราชการและหลังเกษียณอายุราชการ หากไม่ได้กระทำผิดวินัยก็ยังได้รับสวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญที่เป็นการประกันความมั่นคงด้านรายได้ในวัยชราอีกด้วย และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิทธิในการลา การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การนับอายุราชการในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญเป็นเวลาทวีคูณ

บ้านพักของทางราชการ การจัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการส่วนนี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ดังนั้นสวัสดิการจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เนื่องจากสวัสดิการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ดึงดูดให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาร่วมงาน

มณฑลทหารบกที่ 12 เป็นส่วนราชการที่เบิกเงินตรงจากคลังที่ปฏิบัติงานในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) มีทหารเหล่าการเงินเบิกจ่ายเงินราชการให้หน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 12 โดยมีการดำเนินงานผ่านสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นตามห้วงระยะเวลาการเบิกจ่ายเงิน จะเห็นได้ว่าข้าราชการเหล่าทหารการเงินมีความสำคัญกับกองทัพทุก ในทุก ๆ หน่วยงานต้องมีข้าราชการเหล่าการเงินที่จบหลักสูตรจากโรงเรียนทหารการเงิน หรือที่เปิดรับสมัครจากกรมยุทธศึกษาทหารบกไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยบุคลากรเหล่านี้ต้องมีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ได้ศึกษาจนจบหลักสูตรติดตัวมา เนื่องจากในการเข้ารับราชการเหล่าการเงิน มีการเปิดรับนักเรียนนายสิบทหารบก จากโรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบกแล้วยังรับบุคคลพลเรือนที่มีคุณวุฒิปวส. ด้านบัญชีทุกสาขาที่เรียนวิชาบัญชีไม่ต่ำกว่า 30 หน่วยกิต สอบเข้าบรรจุเป็นเสมียนการเงินและเปิดรับบุคคลพลเรือนที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี - ปริญญาโทด้านการเงิน การบัญชีและการธนาคาร สอบบรรจุเป็นนายทหารการเงิน บุคคลที่สอบเข้ามารับราชการเหล่าการเงินได้แล้วจึงมีความสามารถทั้งทางด้านการเงิน และการบัญชีเพื่อปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน อีกทั้งการจัดทำการบัญชีการเงิน (Financial Accounting) เป็นการจัดทำข้อมูลทางการเงินบัญชีเพื่อเสนอต่อบุคคลภายในหน่วยงาน เช่น ผู้บริหารของหน่วยงานและบุคคลภายนอกหน่วยงาน เช่น เจ้าหนี้ หน่วยงานของรัฐ และบุคคลภายนอกทั่วไปที่ต้องการข้อมูลทางการเงินไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ โดยในการจัดทำข้อมูลทางการเงินบัญชีการเงินต้องจัดทำไปตามมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

การปฏิบัติงานของเหล่าการเงิน ยึดข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2554 ใช้คำย่อว่า “ ขก.54 ” และเมื่อสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการบัญชีเงินราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในหมวด 13 ข้อ 92 แห่งข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2554 จึงออกระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการบัญชีเงินราชการ พ.ศ.2555 ใช้คำย่อว่า “ รบช.55 ” โดยทั้ง 2 ข้อบังคับให้เจ้ากรมการเงินกลาโหมรักษาการตามข้อบังคับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เป็นเครื่องมือควบคุมการเบิกจ่ายเงินราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ 2. เป็นเครื่องมือควบคุมเงิน และการเก็บรักษาเงินของทางราชการให้ถูกต้อง ครบถ้วน 3. เป็นหลักฐานแสดงว่าได้มีการนำรายการเบิกจ่ายเงินของทางราชการมาบันทึกในบัญชีให้ถูกต้อง ครบถ้วน 4. เป็นหลักฐานสำหรับผู้มีหน้าที่ตรวจเงินและบัญชีได้ตรวจสอบว่า การเบิกจ่ายเงินตลอดจนการเก็บรักษาเงินของทางราชการได้ปฏิบัติไปโดยสุจริต และถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ 5. เป็นแหล่งที่มาของตัวเลขหรือข้อมูลสถิติต่าง ๆ สำหรับใช้ในการตรวจสอบ วิเคราะห์

และจัดทำรายงานเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบฐานะการเงินของส่วนราชการนั้น อันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในการวางแผน การจัดทำงบประมาณ หรือกำหนดโครงการให้ดำเนินงานต่อไป ส่วนระบบบัญชีเงินราชการแยกเป็น 3 ระบบคือ 1. ระบบบัญชีสำหรับส่วนราชการที่เบิกเงินตรงจากคลังที่ปฏิบัติงานในระบบ 2. ระบบบัญชีสำหรับส่วนราชการที่ไม่ได้เบิกเงินตรงจากคลังแต่ได้รับจัดสรรงบประมาณ 3. ระบบบัญชีสำหรับส่วนราชการที่ไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณแต่มีการเบิกจ่ายเงินราชการ

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการแพร่หลายมากขึ้น การบริหารองค์กรในปัจจุบันจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ยิ่งการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้มากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นเพื่อให้องค์กรได้อยู่รอดโดยทั่วไปจะน่านโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ในเรื่องการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น และให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายที่มีคุณภาพเกี่ยวกับการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการสรรหา การคัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งข้าราชการเป็นผู้นำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ดังนั้น ภารกิจจะสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

ทักษะวิชาชีพบัญชี เป็นการแสดงขีดความสามารถและความชำนาญในด้านการนำความรู้ทักษะ ค่านิยมทางวิชาชีพ จรรยาบรรณและทัศนคติ นำแนวคิดทางวิชาชีพบัญชีไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมีในผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อที่จะแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะของตน โดยขีดความสามารถเหล่านี้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพที่สามารถนำไปใช้ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เมื่อนักบัญชีมีทักษะที่เหมาะสมแล้วจะช่วยให้ นักบัญชีได้เปรียบกว่าคนอื่นในการทำงานและเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 3 เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง) ได้ระบุวัตถุประสงค์ของมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ไว้ว่า เพื่อกำหนดผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาและแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรก เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ โดยการกำหนดทักษะทางวิชาชีพที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาและแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรกตอบสนองวัตถุประสงค์หลายประการ ได้แก่ การปกป้องส่วนได้เสียสาธารณะ การยกระดับคุณภาพงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และการส่งเสริมความเชื่อมั่นในวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ

สื่อสาร ทักษะการจัดการตนเอง ทักษะการจัดการองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสามารถประกอบอาชีพของตนในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพที่มีความสามารถซึ่งปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ ดังนั้น ทักษะวิชาชีพบัญชีจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากต่อการทำงานของนักบัญชีให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งนอกจากจะส่งผลสำเร็จต่อองค์กรแล้วยังส่งผลต่อความมั่นคงของระบบเศรษฐกิจของประเทศชาติโดยรวมด้วย

การประกอบกิจการขององค์กรใด ๆ ก็ต่างมุ่งหวังที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทำงานของคุณบุคลากรที่มีประสิทธิภาพร่วมกับองค์กร ที่ต้องผสมผสานกันและจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน สำหรับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีนั้นประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะเป็นตัวชี้วัดการทำงานของนักบัญชีว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด และนอกจากนั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี คือ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่จะทำให้นักบัญชีมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความอดทนและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่องาน ทำให้งานเสร็จตามกำหนดเวลาโดยใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งผลงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชี และเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานราชการในการสร้างและพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชี รวมทั้งสร้างความผูกพันต่อองค์กรในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ดียิ่งขึ้นทันกับยุค 4.0

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี
2. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

4. เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

5. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน

2. ทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

3. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้จะมุ่งเน้นถึงข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ที่ปฏิบัติงานในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ทำการศึกษาข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วยหน่วยดังต่อไปนี้

1. มณฑลทหารบกที่ 12 (มทบ.12)
2. โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ (รพ.ค่ายจักรพงษ์)
3. ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 12 (ศฝ.นศท.มทบ.12)
4. กองพันทหารสารวัตรที่ 12 (พัน.สท.12)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 4 หน่วยงาน โดยมีประชากรทั้งหมด 97 คน (ข้อมูลจากกองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 12 ณ มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 97 คนซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ทักษะวิชาชีพบัญชี 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชี

1. ด้านทักษะทางปัญญา
2. ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
3. ด้านทักษะการจัดการตนเอง
4. ด้านทักษะการจัดการองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษา คือ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

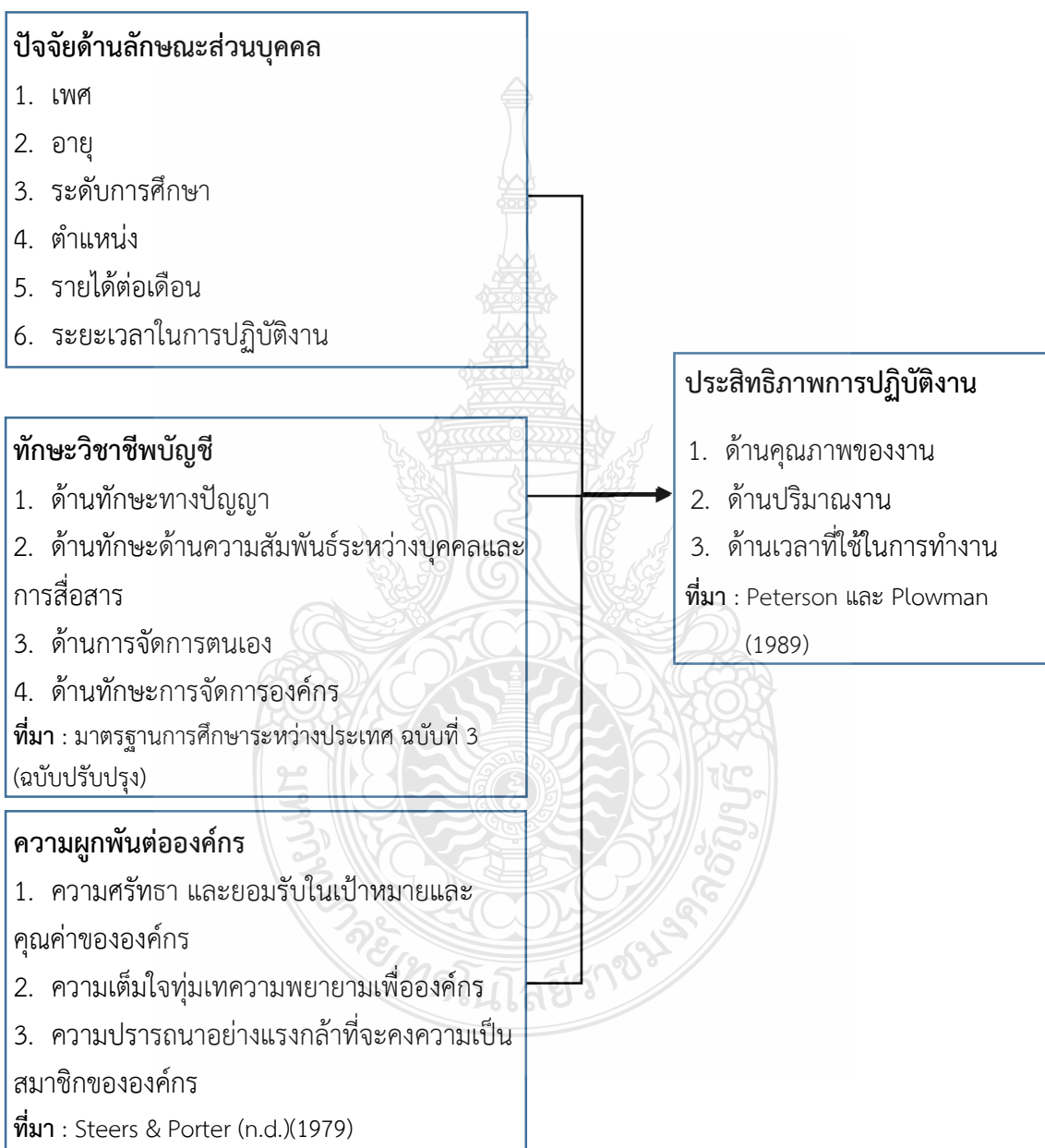
ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.2563 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ.2563

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

ทักษะวิชาชีพบัญชี หมายถึง ทักษะของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ครอบคลุมไปถึงการปฏิบัติงานทั้งด้านการเงินและการบัญชี แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา , ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ด้านทักษะการจัดการตนเอง และด้านทักษะการจัดการองค์กร (สภานิติบัญญัติ, 2558) ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standards : IES ฉบับที่ 3) (ฉบับปรับปรุง) เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของข้าราชการเหล่าการเงินของแต่ละคนที่แสดงออกมาต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนเองอยู่ และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของข้าราชการเหล่าการเงินที่มีต่อองค์กรในทางบวก ที่ยินดีที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป หากข้าราชการเหล่าการเงินขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ข้าราชการเหล่าการเงินมีการขาดงาน ไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และมีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามเวลา มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 3 ประการ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงาน

คุณภาพของงาน หมายถึง งานจะมีคุณภาพสูงถ้าผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์คุ่มค่า มีความพึงพอใจในผลการทำงาน งานมีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยผลงานที่ปฏิบัติต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

เวลาที่ใช้ในการทำงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในช่วงเวลาที่ถูกต้องตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ค่ายจักรพงษ์ หมายถึง ค่ายทหารแบบตะวันตกแห่งแรกของกองทัพบก ตั้งอยู่ที่มณฑลทหารบกที่ 12 ค่ายจักรพงษ์ ตำบลลงพระราม อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี 25000



ภาพที่ 1.2 สัญลักษณ์มณฑลทหารบกที่ 12 ค่ายจักรพงษ์

มณฑลทหารบกที่ 12 หมายถึง มีที่ตั้ง ณ ค่ายจักรพงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี รับผิดชอบเขตปกครองจำนวน 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครนายก และจังหวัดฉะเชิงเทรา มีภารกิจดังต่อไปนี้

1. บังคับบัญชากำลังประจำถิ่นของกองทัพบก ตามกระทรวงกลาโหมกำหนด
2. รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี การช่วยดำเนินการคุ้มครองพยานในคดีอาญาและการเรือนจำ
3. ดำเนินการระดมสรรพกำลัง การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร
4. สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในเขตพื้นที่
5. ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความมั่นคงภายในและการป้องกันประเทศ



ภาพที่ 1.3 สัญลักษณ์เหล่าทหารการเงิน

เหล่าทหารการเงิน หมายถึง เหล่าที่สนับสนุนการช่วยรบ เป็นหน่วยที่มีได้เกี่ยวข้องกับ การรบโดยตรง มีหน้าที่ปฏิบัติงานสายงานด้านการเงิน การบัญชี งบประมาณ การเบิกจ่ายงบประมาณ ให้หน่วยต่าง ๆ และการบัญชีเงินราชการ อีกทั้งยังเบิกจ่ายเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินใช้สอยต่าง ๆ ควบคุม การใช้จ่ายของหน่วยทหารให้เป็นไปตามระเบียบแบบธรรมเนียมของทหาร มีสัญลักษณ์ประจำเหล่า ทหารการเงิน คือ กระบี่ไขว้ประกอบข้างสามเศียร บ่งบอกว่า

กระบี่ไขว้ หมายถึง การบังคับบัญชาทางทหาร คือ การรู้จักเป็นผู้บังคับบัญชา รู้จักเป็นผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชา และประพฤติตนอยู่ภายใต้แบบธรรมเนียมทางการทหาร

ข้างสามเศียร หมายถึง พาหนะของพระอินทร์ที่พระมหากษัตริย์ใช้เป็นพระราชลัญจกร สำหรับประทับพระราชสาส์น รวมทั้งประทับไว้บนเหรียญกษาปณ์และเงินตราต่าง ๆ

ฉะนั้นในภาพรวม หมายถึง คลังเงินตราของทหารบก

ข้าราชการเหล่าการเงิน หมายถึง ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ที่ปฏิบัติงานในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งได้รับการบรรจุมาจากนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่า การเงิน โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก , บุคคลทั่วไปที่มีคุณวุฒิ ปวส. ด้านพาณิชย์การทุก สาขาที่เรียนวิชาบัญชีไม่ต่ำกว่า 30 หน่วยกิตเพื่อสอบเข้ารับบรรจุเป็นเสมียนการเงิน , บุคคลทั่วไปที่มี คุณวุฒิปริญญาตรี – ปริญญาโทด้านการเงิน การบัญชี การธนาคารเพื่อสอบบรรจุเป็นนายทหารการเงิน

นายทหารการเงิน หมายถึง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงินหรือผู้ที่ทางการสั่ง ให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรเหล่าการเงิน หรือนายทหารสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ที่มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการในด้านการควบคุมการ เบิกจ่าย การรับจ่าย การเก็บรักษาและการบัญชี

เสมียนการเงิน หมายถึง ข้าราชการทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตรเหล่าทหารการเงิน ซึ่งทำ หน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด



ภาพที่ 1.4 แผนผังการจัดสำนักงานการเงิน

การจัดสำนักงานการเงิน ของส่วนบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 12 แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 คือ ส่วนควบคุมการเบิกจ่าย มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน
- 1.2 ตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของเอกสารและหลักฐานการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
- 1.3 จัดทำหลักฐานการเบิกเงิน
- 1.4 บันทึกรายการในสมุดคู่มือวางฎีกา และวางฎีกาเบิกเงิน หรือจัดทำรายงานการขอเบิกเงินคงคลังในระบบ
- 1.5 เก็บรักษา
 - 1.5.1 คู่มือฎีกาเบิกเงิน หรือรายงานการขอเบิกเงินคงคลังที่ยังไม่ได้รับเงิน
 - 1.5.2 ฎีกาเบิกเงิน หรือรายงานการขอเบิกเงินคงคลังที่ยังไม่ได้จ่ายเงิน
- 1.6 จัดทำหลักฐานการนำส่งเงิน
- 1.7 ตรวจสอบการขอคืนเงินไว้เบิกเหลือปี และขอขยายเวลาขอเบิกเงินที่กินไว้
- 1.8 ควบคุมงบประมาณเฉพาะการเบิกจ่ายเงิน และรายงานสถานภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

ส่วนที่ 2 คือ ส่วนบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 2.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีเงินราชการ
- 2.2 ลงลายมือชื่อส่งจ่ายเงินในเช็คหรือในใบถอนเงินของธนาคารร่วมกับผู้มีอำนาจส่งจ่ายเงินหรือผู้ได้รับแต่งตั้งให้ลงลายมือชื่อแทน ในกรณีที่หัวหน้านายทหารการเงินและผู้ช่วยหัวหน้านายทหารการเงินไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้
- 2.3 รวบรวมและตรวจสอบเอกสารประกอบการลงบัญชีให้ถูกต้องสมบูรณ์ก่อนบันทึกรายการบัญชี ตลอดจนตรวจสอบยอดเงินตามบัญชีว่ามีพอจ่าย
- 2.4 บันทึกรายการบัญชีให้ถูกต้องตรงกับหลักฐานและประเภทเงิน แล้วให้ลงลายมือชื่อพร้อมทั้งวัน เดือน ปี และหน้าบัญชีในเอกสารประกอบการลงบัญชีนั้น
- 2.5 สรุปยอดเงินรวมรับจ่ายประจำวันตามที่ได้บันทึกรายการในสมุดเงินสดเสนอต่อหัวหน้านายทหารการเงินในวันที่มีการรับจ่ายเงิน
- 2.6 ทำรายงานการเงินเสนอต่อหัวหน้านายทหารการเงิน เพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจส่งจ่ายเงินตามระเบียบที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
- 2.7 เก็บรักษาบัญชี และเอกสารประกอบการลงบัญชีไว้ในที่ปลอดภัย

ส่วนที่ 3 คือ ส่วนรับ - จ่ายเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- 3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ-จ่ายเงิน
- 3.2 รับเงินจากหัวหน้านายทหารการเงิน เพื่อจ่ายให้แก่ผู้มีสิทธิรับเงิน
- 3.3 รับผิดชอบเงินที่รับและจ่าย
- 3.4 รับจ่ายเงินให้ถูกต้องตามหลักฐานการรับจ่าย และให้ลงลายมือชื่อพร้อมทั้งวัน เดือน ปีในหลักฐานโดยรับรองว่าได้รับหรือจ่ายเงินแล้วและคืนหลักฐานการรับจ่ายนั้นให้นายทหารบัญชี

3.5 สรุปยอดเงินรวมรับจ่ายประจำวันเสนอต่อหัวหน้านายทหารการเงิน พร้อมทั้งส่งเงินที่เหลือจ่ายคืนในวันที่รับจ่ายเงิน

3.6 จัดทำ ตรวจสอบ เก็บรักษาหลักฐานการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และหรือเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน

3.7 จัดทำหลักฐานการนำส่งเงิน

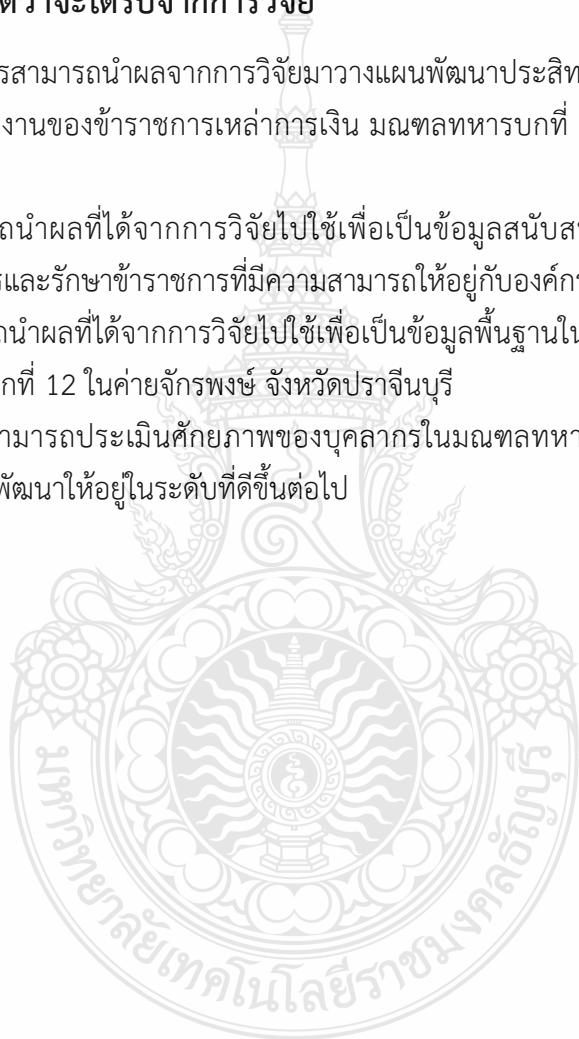
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสามารถนำผลจากการวิจัยมาวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

2. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ข้าราชการและรักษาข้าราชการที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรเพื่อลดอัตราการลาออกได้

3. สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

4. ทำให้สามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรในมณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นต่อไป



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ โดยมีแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่ายจักรพงษ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ - ทักษะทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2558) ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standards : IES ฉบับที่ 3) (ฉบับปรับปรุง) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพที่ผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาและแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรก เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้ ซึ่งมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ อาจมีประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษา ผู้ว่าจ้าง หน่วยงานกำกับดูแล หน่วยงานภาครัฐ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้มุ่งมั่นประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วยทักษะ 4 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหาการตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1) ประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและแง่มุมที่หลากหลายผ่านการวิจัย การวิเคราะห์ และการบูรณาการ

1.2) ประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพซึ่งรวมถึงการระบุและการประเมินทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

1.3) ระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการหาข้อสรุป

1.4) ประยุกต์ใช้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ปัญหา

1.5) เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

2.1) ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

2.2) สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปรายและรายงานในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา

2.3) แสดงให้เห็นถึงความตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาในการสื่อสารทุกรูปแบบ

2.4) ประยุกต์ใช้เทคนิคการฟังเชิงรุกและการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ

2.5) ประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้เพื่อหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน

2.6) ประยุกต์ใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหาและสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด

2.7) นำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน

3. ด้านการจัดการตนเอง หมายถึง ทักษะและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบด้วย

3.1) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.2) ประยุกต์ใช้ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการตั้งคำถามและประเมินข้อมูลทั้งหมดเชิงวิพากษ์

3.3) กำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเองโดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง

3.4) จัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ

3.5) คาดการณ์ความท้าทายและวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้

3.6) เปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา

4. ด้านการจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ซึ่งประกอบด้วย

4.1) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4.2) สอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่

- 4.3) ประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น
- 4.4) ประยุกต์ใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน
- 4.5) ประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อนำผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร
- 4.6) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการตัดสินใจที่ดีขึ้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายและความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิด ดังต่อไปนี้

กัญชกร ชัยนภัสภร (2550) กล่าวถึง ความผูกพันองค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติ บุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร พุ่มเทแรงกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่เขาปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

รุ่งมณี บุญยีน (2552) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่เกิดจากองค์ประกอบของความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความเป็นสมาชิกในองค์กรเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร
2. ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับความคงอยู่กับองค์กรของบุคคลแต่ละคน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รวมถึงความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Meyer, Allen and Smith (1993) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรและการนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งได้จำแนกความผูกพันออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านความรู้สึก คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเต็มใจและเสียสละเวลาเพื่ออุทิศตนให้องค์กรอย่างเต็มที่

2. ความผูกพันทางด้านการคงอยู่ คือ ความผูกพันที่เกิดจากการคิดใคร่ครวญของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลนั้นให้กับองค์กร จะแสดงออกมาในรูปแบบของการเลือกที่จะอยู่ต่อหรือลาออกจากรายการ

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมและวัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลนั้นได้รับจากองค์กร จะแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีต่อองค์กร

จะเห็นว่า ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์กรเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน อันเป็นผลให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป ถือว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

Steer (1977) เห็นว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเนื่องจาก

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

3. นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Steers and Porter (1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีแนวทางร่วมกันของสมาชิกในการทำภารกิจขององค์กรให้

สำเร็จ และเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ถือเป็นทัศนคติทางบวกและความเชื่อ การยอมรับในเป้าหมายและพร้อมจะปฏิบัติตามตามเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองมีความคล้ายคลึงกับองค์กรและมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรสูง จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาก หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงว่าตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศทั้งกายและใจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กร ส่วนความผูกพันที่มีต่อค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับองค์กร จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็เพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

จากแนวคิดที่ได้กล่าวในข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรเพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

Mowday (1982) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจจะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น โดยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Sheldon (1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นการประเมินองค์กรในด้านบวก และมีการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพและการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

วิชัย แหวนเพชร (2548) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบ ความสนใจแล้วก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุน ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งานสิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น
2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคลากรอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน
3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานหากมีการยอมรับในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติ ให้การยอมรับรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจได้
5. สภาพการทำงาน (working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ฯลฯ
6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่บุคลากรได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ
7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co – Workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงานย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

ฐิติมา วงศ์นาค (2544) พบว่าปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และสร้างผลงานอันมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรได้ ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากบุคลากรในหน่วยงานในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกันเป็นองค์ประกอบทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือต่อสายตาของบุคคลภายนอก ฉะนั้นจึงต้องมีการประยุกต์กำหนดให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้เลือกศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

Peterson and Plowman (1989) ได้สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายความว่า งานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับ ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน งานมีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายความว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่องค์กรตั้งไว้ โดยผลงานที่ปฏิบัติต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมาย ที่องค์กรวางไว้ และมีการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) หมายความว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในช่วงเวลาที่ถูกต้อง ตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ต้นทุน (Costs) หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสม กับงานและวิธีการ คือ ต้องลงทุนน้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน การผลิต คือ การควบคุมต้นทุนทั้งทางการบริหารบุคลากร และบริหารทรัพยากร เช่น เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

Millet (1954) ให้นิยามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman ที่ได้กำหนด องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งมีความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัย จึงได้นำองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาปรับเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ที่ใช้ในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล หมายถึง บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่ พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการ ทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียที่น้อยที่สุด

มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและบุคคล องค์กระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถ ใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการ เทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาดทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุข ความพอใจในการทำงาน

ความหมายของการปฏิบัติงาน

เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ (2546) ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จของงาน แต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ตรงตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และยังเกี่ยวข้องถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย

สุพรรณา ประทุมวัน (2544) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่ได้รับจากการ ทำงานของบุคคลในด้านปริมาณงาน คุณภาพ และพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและความสำเร็จของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการที่จะบอกได้ว่า บุคคลใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีนั้น โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือการเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความพร้อมและความสามารถในการ ปฏิบัติและลงมือปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (Oxford Dictionary, ed., s.v. “efficiency”) ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษา มักแยก ไม่ออกระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ ไม่ได้ถ้าหากไม่มีประสิทธิผล ความหมายคือ การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์แต่การปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพเสมอ ดังนั้นความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงมีผู้วิจัย หลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิจิต นารีผล (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการง่าย ๆ รวดเร็ว มีปริมาณมาก มีคุณภาพสูงและ ประหยัดเวลา ซึ่งควรพิจารณาในเรื่องดังนี้

1. มีความตั้งใจ หมายถึง จงใจคิดจะทำโดยเจตนา มีนิสัยมั่นคงในการทำงาน
2. มีจุดมุ่งหมาย หมายถึง มีความเข้าใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของงาน เพราะ ข้อกำหนดนี้เป็นเงื่อนไขที่สำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลว
3. มีการวางแผน การทำงานถ้ามีการวางแผนดีแล้วก็จะช่วยให้งานนั้นสำเร็จได้อย่างราบรื่น ไม่สับสนวุ่นวาย ลดความยุ่งยากและลดค่าใช้จ่าย อีกทั้งประหยัดเวลาและทรัพยากรลงได้อย่างมาก
4. การวิเคราะห์ ช่วยจัดสิ่งแฉ่งซึ่งไม่มีประโยชน์ต่องานหรือข้อมูลที่ยังไม่ตรงกับงานออกไป

5. การกระตุ้นเตือนความจำ โดยการจดบันทึกและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรักษาเนื้อความ เนื้องาน เนื้อหาวิชาการไว้ได้นาน

6. การแบ่งงาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างสะดวก รวดเร็วด้วยความเป็นระบบ ระเบียบเรียบร้อย

สิริวดี ชูเชิด (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กร เกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในที่สุด

สินเลิศ สุขุม (2543) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายาม รวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนไป เช่น เงิน ความพยายาม แรงงานนั้นเป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงใช้วิธีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ซึ่งหมายถึง การวัดผลลัพธ์ที่ได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ระพี แก้วเจริญและอุทัย หิรัญโต (2525) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในวงการธุรกิจ หมายถึง การจัดการที่ได้ผลกำไรหรือขาดทุน ส่วนประสิทธิภาพในวงการราชการ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดความพึงพอใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากในวงราชการจะพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมมาก่อน จึงไม่จำเป็นต้องคิดถึงกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำอย่างประหยัดอาจขาดประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพของราชการ คือ การบรรลุเป้าหมายด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันตามกำหนดเวลาและถูกต้อง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่เกิดจากสภาพภูมิหลัง สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันโดยมีความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่กำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีกฎระเบียบ และปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยบุคคลที่จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจต่อองค์กรจึงสามารถปฏิบัติงานอย่างประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น สมยศ นาวิกาน (2544) กล่าวถึงแนวคิดของปีเตอร์ (Peters) ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร 7 ประการดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง ภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

Leibenstein (อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพทธี, 2537) ได้รายงานว่าการปรับปรุงด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือการปรับปรุงปัจจัยทางด้านจิตวิทยา มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 30 และอัตราการลาออกจากงานลดลงถึงร้อยละ 20 และถ้าพิจารณาจากแง่มุมของทฤษฎีกลุ่มจะเห็นได้ว่าลักษณะของกลุ่มมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันประมาณร้อยละ 7-18 กล่าวคือ

1. กลุ่มเล็กจะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มใหญ่
2. กลุ่มคนงานที่เป็นเพื่อนกันจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มคนงานที่ไม่ได้เป็นเพื่อนกัน
3. กลุ่มที่ได้รับการกำกับดูแลอยู่ห่าง ๆ จะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด
4. กลุ่มที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานที่ตนกำลังทำอยู่ จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารนั้น
5. กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยชั่วโมง จะมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานมากชั่วโมง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำหรับแนวคิดเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

สุรนันทา เลาหพันธ์ (2542) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างระหว่างบุคคลในแต่ละตัวบุคคล จะมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งพบบนพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคล สามารถแบ่งได้ดังนี้

1.1 เป็นความสามารถในการต่อสู้กับความยากลำบาก ความเหน็ดเหนื่อยของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันหรือไม่เท่ากัน เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

ซึ่งเป็นความพร้อมทางด้านร่างกายและความไม่พร้อมทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน มีไม่เท่ากันในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

1.2 บุคคลมีความชอบหรือความสนใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน บางคนชอบทำงานที่ท้าทาย ชอบในงานที่ต้องแก้ปัญหา เป็นงานที่มีความหมายและน่าสนใจสำหรับเขา แต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานที่ง่าย ไม่มีความซับซ้อน ไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

1.3 บุคคลมีความต้องการคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกัน คือ บางคนจะทำงานได้ดีเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำที่เป็นประชาธิปไตย เพราะชอบอิสระทางด้านความคิดสร้างสรรค์ และเสรีภาพในการทำงาน ซึ่งบางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการ ทำให้เขาทำงานได้ดีเมื่อมีอำนาจควบคุม นอกจากนี้ในแต่ละบุคคลยังมีความต้องการของการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป คือ ในบางคนชอบการควบคุมแบบใกล้ชิด และในขณะที่บางคนแค่ต้องการการดูแลควบคุมอยู่กว้าง ๆ

1.4 บุคคลมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ไม่เท่ากัน บางคนชอบการเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น แต่ในขณะที่บางคนมีบุคลิกเงียบขรึม ไม่เข้าสังคมโลกส่วนตัวสูง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะแต่ละบุคคล ดังนั้นในแต่ละบุคคลทำงานชนิดเดียวกัน จะได้ผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน

1.5 บุคคลมีความรับผิดชอบในงานที่ทำไม่เท่ากัน บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ในผลงาน โดยมีเป้าหมายต้องการความก้าวหน้าของตนเอง จะมีความรับผิดชอบต่องานสูง ในขณะที่บางคนที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานจะมีความรับผิดชอบต่องานน้อย

2. แรงจูงใจในการทำงาน ในอดีตมีความเชื่อว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลสามารถเกิดขึ้นได้จากการให้เงินหรือรางวัลที่ทำให้บุคคลมีความสุข ความสบาย แต่ยังมีการศึกษาพบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจกับบุคคลได้อีก ดังนี้

2.1 การจัดงานให้เหมาะสมกับคุณลักษณะบุคคล มีความท้าทาย แต่ในความท้าทายนั้นต้องมีความจำเพาะบุคคลแตกต่างกันออกไป

2.2 การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ วางแผนหรือกำหนดเป้าหมายร่วมกับองค์กร ซึ่งอาจเป็นแรงจูงใจข้อหนึ่งในการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน

2.3 การให้การยกย่อง และสถานภาพบุคคลโดยส่วนใหญ่ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไร ก็ต้องการการยอมรับจากกลุ่มหรือหัวหน้างานเหมือนกัน แต่ในการยอมรับนั้นจะต้องแสดงออกด้วยความจริงใจและมีขอบเขตที่เหมาะสม

2.4 การให้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย บุคคลจะมีความกังวลและหวาดกลัวต่อสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวของแต่ละบุคคล เช่น การไม่ให้ความสำคัญหรือสูญเสียตำแหน่ง ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย การให้ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญ

2.6 การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงมักชอบที่จะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของตัวเอง

2.7 การเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างเช่น การส่งไปดูงาน การส่งเสริมการฝึกอบรม การลองสลับเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เหมือนกัน

2.8 การให้เงินรางวัลที่เกี่ยวกับงาน

2.9 การเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร ซึ่งจะเกิดแนวคิดสร้างสรรค์ที่จะเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ปัจจุบันก็ยังไม่ค่อยมีข้อยุติว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องาน สำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น มีดังนี้

3.1 ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานได้

3.2 โอกาสที่ได้รับ ผสมกับของรางวัลที่มีค่าจะทำให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน

3.3 ความพยายามที่จะทุ่มเทให้กับงาน จากความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติส่วนบุคคล การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล จะนำไปซึ่งการบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4. ขวัญกำลังใจ ในอดีตมีกล่าวไว้ว่าปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน คือ ประสิทธิภาพในการผลิตหรือผลผลิตที่สูงขึ้น เกิดจากพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี แต่ถ้าเกิดมีปัญหาในทางตรงกันข้ามก็มักจะกล่าวกันว่าเกิดจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่ต่อมาในระยะหลังนักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมศาสตร์มาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่าขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไป ขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำแต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้เช่นกัน

พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลข้างต้นทำให้ทราบว่าการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล สภาพทางกาย สภาพทางสังคม ประวัติและประสบการณ์ในอดีต การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นต้น

Frederick Herzberg (1959) ได้ศึกษาการบริหารในแบบวิทยาศาสตร์โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ

3. ลักษณะเนื้องานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
6. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

จากทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพ” ของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจะนำ “ประสิทธิภาพ” ที่มีความหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ (ผู้บังคับบัญชา) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่าเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าเป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่ายจักรพงษ์

เดิมจังหวัดปราจีนบุรี มีกรมทหารราบที่ 19 เป็นหน่วยทหาร ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่บริเวณริมฝั่งแม่น้ำบางปะกง ครั้น พ.ศ. 2460 จอมพลสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอ เจ้าฟ้าจักรพงษ์ภูวนารถ กรมหลวงพิษณุโลกประชานารถ พระราชโอรสของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ทรงดำรงตำแหน่งเสนาธิการทหารบก ในขณะนั้นได้เสด็จมาทรงตรวจกิจการทหาร ณ จังหวัดปราจีนบุรี และได้ทรงพิจารณาเห็นว่า พื้นที่บริเวณดงพระราม ฝั่งตรงข้ามกรมทหารราบที่ 19 มีลักษณะภูมิประเทศเหมาะสมที่จะเป็นที่ตั้งหน่วยทหารจึงได้โปรดให้ย้ายกรมทหารราบที่ 19 จากริมฝั่งแม่น้ำบางปะกงมาตั้ง ณ บริเวณดังกล่าวเป็นหน่วยแรก ต่อมาพระองค์ได้เสด็จมากระทำพิธีเปิดค่ายเมื่อ 14 ตุลาคม 2462 โดยทรงประทานเครื่องหมายประจำพระองค์ คือ “จักรกับกระบอง” ให้เป็นสัญลักษณ์ประจำค่ายและให้ถือนามว่า “ ค่ายจักรพงษ์ ” ซึ่งนับว่าเป็นค่ายทหารแห่งแรก (แบบตะวันตก) ของกองทัพบก

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ.2512 ครบรอบ 50 ปี การก่อตั้งค่ายจักรพงษ์ ชาวค่ายจักรพงษ์ จึงมีความเห็นว่าสมควรจัดสร้างพระอนุสาวรีย์ของพระองค์ท่าน เพื่อเป็นอนุสรณ์ให้ชาวค่ายจักรพงษ์ ได้ระลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระองค์ท่าน จึงได้ร่วมกันประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ฐานพระอนุสาวรีย์ดังกล่าว เมื่อวันที่อังคารที่ 14 ตุลาคม พ.ศ.2512 ตรงกับขึ้น 3 ค่ำ เดือน 8 ปีชวด และเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ.2515 ตรงกับขึ้น 4 ค่ำ เดือน 11 ปีระกา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เสด็จทรงประกอบพิธีเปิดพระอนุสาวรีย์ดังกล่าวอย่างเป็นทางการ

ปัจจุบัน เดือนตุลาคม พ.ศ.2562 มี พลตรี ดิฐพงษ์ เจริญวงศ์ เป็นผู้บัญชาการ มณฑลทหารบกที่ 12

การจัดตั้งหน่วยทหารในค่ายจักรพงษ์

เมื่อ พ.ศ.2470 กองทัพบก มีคำสั่งย้ายกองบัญชาการฝ่ายตะวันออกเฉียงใต้ จากที่ตั้งเดิม จังหวัดฉะเชิงเทราเข้าที่ตั้งใหม่ ณ ค่ายจักรพงษ์

เมื่อ พ.ศ.2471 กองทัพบกมีคำสั่งเปลี่ยนชื่อจากกองพลที่ 9 เป็นกองพลที่ 2 และ กองบัญชาการฝ่ายตะวันออกเฉียงใต้เป็นกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 2 โดยให้ขึ้นการบังคับบัญชา กับกองทัพภาคที่ 2 (นครราชสีมา) มีเขตรับผิดชอบตั้งแต่จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และฉะเชิงเทรา

เมื่อ พ.ศ.2490 กองทัพบกมีคำสั่งให้ยุบ มณฑลทหารบกที่ 2 และกองพลที่ 2

เมื่อ พ.ศ.2493 กองทัพบกมีคำสั่งให้จัดตั้ง มณฑลทหารบกที่ 2 และกองพลที่ 2 ขึ้นใหม่ พร้อมกับให้ขึ้นการบังคับบัญชา กับกองทัพภาคที่ 1 (กรุงเทพฯ)

เมื่อ พ.ศ.2494 กองทัพบกขยายเขตรับผิดชอบของ มณฑลทหารบกที่ 2 ออกไปจากเดิม ถึงจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด

เมื่อ พ.ศ.2499 กองทัพบกมีคำสั่งยุบกองพลที่ 2 คงเหลือแต่ มณฑลทหารบกที่ 2 จากนั้น เป็นต้นมา มณฑลทหารบกที่ 2 คงปฏิบัติภารกิจหน้าที่มาจวบจนปัจจุบัน โดยได้รับคำสั่งให้เปลี่ยนชื่อ เป็น มณฑลทหารบกที่ 12 ตาม อัย.หมายเลข 51 – 201 (5 ส.ค.31) มีภารกิจดังนี้

ภารกิจ

1.1 บังคับบัญชาจังหวัดทหารบก และกำลังพลประจำถิ่นของกองทัพบก ตามที่ กระทรวงกลาโหมกำหนด

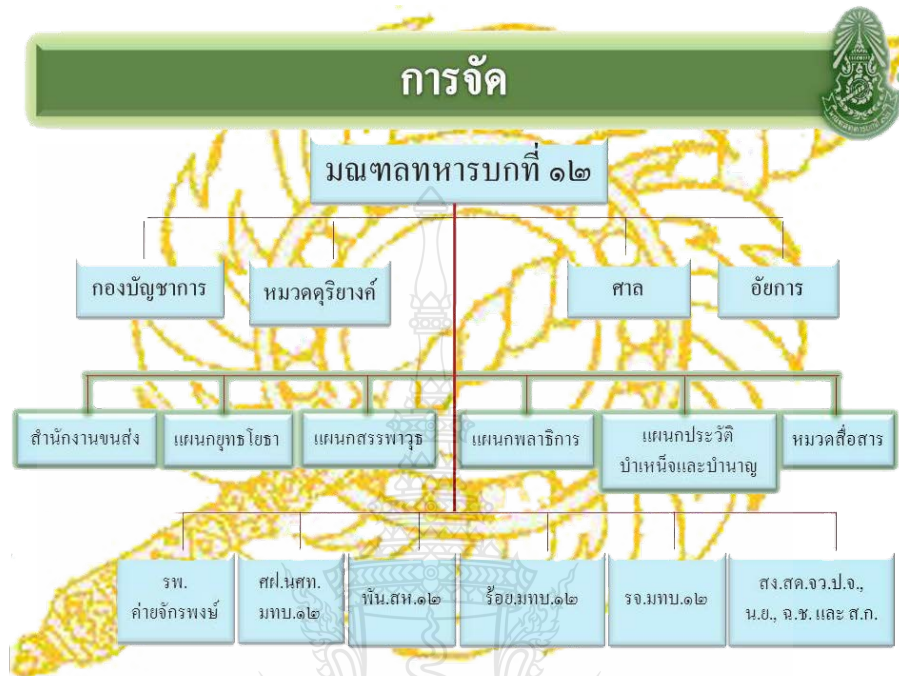
1.2 รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ รวมทั้งการศาลทหาร การคดี และการเรือนจำ

1.3 ดำเนินการระดมสรรพกำลังในเขตพื้นที่

1.4 สนับสนุนหน่วยทหารที่อยู่ในพื้นที่

1.5 ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ เพื่อรักษาความสงบภายใน และการป้องกันประเทศ

โครงสร้างการบริหารและการจัดการของมณฑลทหารบกที่ 12 ค่ายจักรพงษ์



ภาพที่ 1.5 โครงสร้างการบริหารและการจัดการของมณฑลทหารบกที่ 12



ภาพที่ 1.6 โครงสร้างการบริหารและการจัดการของกองบัญชาการ

มณฑลทหารบกที่ 12 แบ่งส่วนราชการออกเป็นหลายส่วนด้วยกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาในส่วนของกองบัญชาการ ที่มีเหล่าทหารการเงินอยู่ในส่วนของฝ่ายการเงิน โดยส่วนบัญชาการประกอบด้วย

1. กองกำลังพล มีหน้าที่ วางแผน อำนวย ประสาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการกำลังพลการสวัสดิการ และการบำรุงขวัญ

2. กองข่าว มีหน้าที่ วางแผน อำนวย ประสาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการข่าว และการรักษาความปลอดภัย

3. กองยุทธการ มีหน้าที่ วางแผน อำนวย ประสาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการยุทธการ การฝึกทางยุทธการ จัดทำคำสั่งยุทธการ และคำสั่งปฏิบัติการ

4. กองส่งกำลังบำรุง มีหน้าที่ วางแผน อำนวย ประสาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง การลำเลียงขนส่ง การซ่อมบำรุง การส่งกลับทางสายแพทย์

5. กองกิจการพลเรือน มีหน้าที่ วางแผน อำนวย ประสาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการกิจการพลเรือน การปฏิบัติการจิตวิทยาตามที่ได้รับมอบหมาย

6. ฝ่ายสรรพกำลัง มีหน้าที่

6.1 งานสวัสดิ ควบคุมทางบัญชีทหารกองประจำการ ทหารกองหนุน ระบบควบคุมทหารกองเกิน ทหารกองประจำการ ทหารกองหนุน รวมทั้งดำเนินการเก็บรักษาหลักฐานบัญชี ใบสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกำกับดูแลเตรียมการเกี่ยวกับการตรวจเลือก การปลดราชการ การหนีราชการ การเปลี่ยนแปลงประเภททหารกองหนุนทั้งปวง

6.2 งานด้านกำลังพลสำรอง พัฒนาระบบกำลังพลสำรองในการระดมพล รับพล ส่งพล การทดแทนกำลังพล เตรียมพล ควบคุมกำลังพลสำรองให้พร้อมส่งให้แก่หน่วยรับการบรรจุทั้งในภาวะปกติและในยามสงคราม

6.3 ดำเนินการเตรียมการเกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง ด้านการส่งกำลังบำรุง ยุทโธปกรณ์ สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวก การบริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข การขนส่ง การสื่อสาร การซ่อมบำรุง แรงงาน การผลิต การวิจัย การพัฒนาให้พร้อมตั้งแต่ภาวะปกติ ระดมสรรพกำลังได้ทันทีเมื่อประกาศใช้แผนโดยมีการรวบรวมบัญชี สป.ต่าง ๆ 5 ประเภท 9 สาย ยุทธบริการปีละ 2 ครั้ง ส่งให้หน่วยตามสายการบังคับบัญชาและเตรียมการระดมสรรพกำลังเมื่อสั่งโดยประสานกับหน่วยรบ หน่วยสนับสนุนการรบ หน่วยส่งกำลังบำรุงและหน่วยส่วนภูมิภาคอื่น ๆ ให้พร้อมรบใน 72 ชั่วโมง

6.4 งานด้านระดมสรรพกำลัง ทั้งยามปกติและในยามสงคราม

6.5 ด้านกำลังพล เตรียมกำลังพลสำรองให้สามารถระดมได้เต็มขนาด ตลอดจนกำหนดกรรมวิธีในการระดมพล รับพล ส่งพล ให้มีความสมบูรณ์ให้กับหน่วยกำลังรบกำลังกองหนุน (พลหนุน) หน่วยจัดตั้งยามสงคราม หน่วยกำลังทดแทน นขต.ทบ. (หน่วยสนับสนุนการรบ, หน่วยส่งกำลังบำรุง และหน่วยส่วนภูมิภาค) รวมทั้งร่วมกับหน่วยรับการบรรจุในการฝึก การศึกษาของกำลังพลสำรอง

7. ฝ่ายโครงการและงบประมาณ มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ให้ข้อเสนอแนะ และกำกับดูแลการดำเนินงานด้านโครงการและงบประมาณ การควบคุมภายใน และการตรวจสอบ วิเคราะห์

8. ฝ่ายการสารวัตร มีหน้าที่ เกี่ยวกับการสารวัตรทหาร กิจการเชลยศึก รักษาความสงบเรียบร้อยและระเบียบวินัยทหาร การจรรยา การอพยพของพลบภัย ป้องกัน สืบสวนและสอบสวน อาชญากรรมในกองทัพบก จับกุมผู้ขาดหนี้ราชการ

9. ฝ่ายการสืบสวน สอบสวน มีหน้าที่ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนหาข่าวเกี่ยวกับอาชญากรรมโดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การจัดตั้งสายตรวจ จุดตรวจ สายตรวจร่วมหรือสายตรวจผสม ในการปฏิบัติการดังกล่าวถ้าเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่สำคัญให้ ว่ากล่าวตักเตือน หากจำเป็นต้องจับกุมให้กระทำโดยละม่อมโดยคำนึงถึงเกียรติของทหารและหลักการ ป้องกันยิ่งกว่าการจับกุมเป็นสำคัญ และรายงานความผิดให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้กระทำผิดทราบ เพื่อดำเนินการตามหน้าที่

10. ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการ เกี่ยวกับการเบิกเงิน การตรวจรับจ่ายเงิน การบัญชี การเก็บรักษาเงิน บัญชี และหลักฐานประกอบบัญชีตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบ

11. ฝ่ายพระธรรมนูญ มีหน้าที่ ควบคุมปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบแบบธรรมเนียมของทหาร ดำเนินการไปในกระบวนการยุติธรรมทั้งปวงที่เกิดขึ้นแก่บุคคลหรือทหารและหน่วยทหาร ในการพิจารณาฟ้องร้อง ตัดสินพิจารณาไปตามตัวบทกฎหมายนั้น ๆ

12. ฝ่ายสวัสดิการ มีหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการบำรุงขวัญทหาร ข้าราชการและครอบครัว ในกองทัพบก

13. ฝ่ายการสื่อสาร มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการสื่อสาร การสงครามอิเล็กทรอนิกส์และศูนย์ยุทธการ

14. ฝ่ายการแผนที่ มีหน้าที่ ทำแผนที่ตำบลต่าง ๆ ให้แก่หน่วยทหารเพื่อใช้ในการเดินทาง และดำเนินกลยุทธ์ได้ตามภูมิประเทศและสำรวจเส้นทาง แก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดในแผนที่ของตำบลต่าง ๆ ให้ถูกต้องตรงกับภูมิประเทศที่เป็นจริงอยู่เสมอ

15. ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำและอำนวยการปฏิบัติในด้านศาสนา และพิธีการของหน่วย ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ทางศาสนาและการกุศล

16. ฝ่ายการสัตว์ มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดความต้องการการผลิต การจัดหา การส่งกำลังบำรุง การบริการส่งกำลังสายการสัตว์ การบำรุงและผสมพันธุ์สัตว์ การเสียบังสัตว์ สนับสนุน การปฏิบัติการทางทหารด้วยการใช้สัตว์และการเกษตรของกองทัพบก

ข้าราชการทหารเหล่าการเงิน ได้บรรจุอยู่ในส่วนของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี มีหน้าที่ในการเบิกจ่ายเงินและการบัญชี ดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน และการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งในรูปแบบ KTB Corporate Online และ TMB Business Click ของหน่วยเบิกจ่ายเงินในสังกัดกองทัพบก

2. เบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเงินอื่น ๆ ในระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำและระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ GFMS (Government Fiscal Management Information System) มีวัตถุประสงค์หลักทั้งในด้านการรับ การจ่ายเงิน เงินคงคลัง บัญชีการเงินตามเกณฑ์คงค้าง บัญชีสินทรัพย์ถาวร บัญชีต้นทุนและบัญชีบริหาร ให้กับกำลังพลของหน่วยขึ้นตรงมณฑลทหารบกที่ 12

3. ตรวจสอบ ควบคุมและดำเนินการเบิกเงินราชการของกองทัพบกให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

4. เบิกจ่ายเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินสวัสดิการและเงินสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้กับข้าราชการและลูกจ้างนอกประจำการรวมถึงทายาท

5. เป็นศูนย์ประสานงานในการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

6. จัดทำบัญชีเงินราชการของกองทัพบก ให้มีความถูกต้องตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลาง กำหนด

หน่วยขึ้นตรงการเบิกจ่ายกับมณฑลทหารบกที่ 12 ประกอบด้วยหน่วยทั้งสิ้น 16 หน่วย ดังนี้

1. กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (พล.ร.2 รอ.)
2. กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ร.2 รอ.)
3. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ร.2 พัน.1 รอ.)

4. กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ร.2 พัน.2 รอ.)

5. กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ร.2 พัน.3 รอ.)

6. กรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ป.2 รอ.)

7. กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 2 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ป.2 พัน.2 รอ.)

8. กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 12 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ป.2 พัน.12 รอ.)

9. กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 102 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ป.2 พัน.102 รอ.)

10. กองพันทหารม้าที่ 2 กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนี
พันปีหลวง (ม.พัน.2)

11. กองพันทหารม้าที่ 30 กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ในสมเด็จพระบรมราชชนนี
พันปีหลวง (ม.พัน.30)

12. กองพันทหารสื่อสารที่ 2 (ส.พัน.2)

13. กองพันเสนารักษ์ที่ 2 (พัน.สร.2)

14. กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุนที่ 2 (พัน.ชบร.)

15. กองร้อยทหารช่างที่ 4 กองพันทหารช่างที่ 2 กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ใน
สมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง (ร้อย.ช.ที่ 4 ช.พัน.2๓)

16. โรงเรียนทหารการสัตว์ กรมการสัตว์ทหารบก (รร.กส.กส.ทบ.)

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงิน การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การบัญชี และ
หลักฐานประกอบบัญชีของหน่วยงาน ตลอดจนหลักฐานอื่น ๆ ในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตาม
ระเบียบแบบแผนของทางราชการแล้วนำมาเบิกกับมณฑลทหารบกที่ 12 เพื่อรอการจ่ายให้หน่วยต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ปริยากร ปรีโยทัย (2560) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชี
กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
อาชีวศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นักบัญชี สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 340 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลาก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะทางวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีใน
สถานศึกษาโดยรวม ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ด้าน
ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะ
ทางองค์การและการจัดการธุรกิจ อยู่ในระดับมาก 2) นักบัญชีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม
ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก
3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย พบว่า ทักษะทางวิชาชีพ
บัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ฉินา เกตุงาม (2562) ศึกษา ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์การ
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัด

ประจวบคีรีขันธ์ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบ การเปลี่ยนแปลง (ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความผูกพัน ต่อองค์กร (ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพรรณษา จิตต์มั่น (2559) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพัน ต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรธานี แพร่ น่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และ ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทักษะ ทางปัญญา และทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และ นอกจากนี้ยังพบว่าทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางด้านการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษานี้ยังพบว่าความ ผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของ นักบัญชี SMEs ในจังหวัดอุดรธานี แพร่ และน่าน

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กร ชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ ร้อยละ 8.8 ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี ร้อยละ 31.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนา องค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้

จิราพร ล่ากระโทก (2556) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สมศักดิ์ ปิดตานั่ง (2555) ศึกษา ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) จำนวน 234 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุและการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันทุกด้าน แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกันโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.410

ชนิดา เล็บครุฑ (2554) ศึกษา ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากข้าราชการสายสนับสนุน พนักงานสถาบัน และลูกจ้างประจำ ซึ่งทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

1. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านที่บุคลากรเห็นด้วยระดับน้อยที่สุดคือ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร เห็นด้วยอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และบุคลากรเห็นด้วยระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

2. คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือเป็นโสด ทั้งนี้เพราะคนที่แต่งงานแล้วจะมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนโสด ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาก

3. ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย โดยเขาอธิบายว่า ผู้หญิงจะเห็นว่าการลาออกเป็นความเสี่ยง จึงตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปซึ่งก็ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. ครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีแผนการศึกษาต่อ ทั้งนี้เขาให้เหตุผลว่าบุคคลที่ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้จะมีความเป็นมืออาชีพ เขาเหล่านั้นจะมีโอกาสที่จะเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกองค์กรหนึ่งได้ง่าย ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การศึกษานี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 97 คน (ข้อมูลจากกองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 12)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 97 คน ได้แก่ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ มทบ.12 , รพ.ค่ายจักรพงษ์ , ศฝ.นศท.มทบ.12 , พัน.สท.12 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด ในตำแหน่งนายทหารการเงินและเสมียนการเงิน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวน	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	มณฑลทหารบกที่ 12 (มทบ.12)	85	85
2	โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ (รพ.ค่ายจักรพงษ์)	5	5
3	ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 12 (ศฝ.นศท.มทบ.12)	3	3
4	กองพันทหารสารวัตรที่ 12 (พัน.สท.12)	4	4
	รวม	97	97

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำผลการพิจารณาแก้ไขให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Crombach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการประมวลแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ซึ่งได้สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของงานวิจัยเพื่อสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนด้วยกัน โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะข้อคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Question) แบบสอบถามหลายตัวเลือก (Multiple – Choice Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วยคำถาม 29 ข้อ

- | | |
|-------------------------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านทักษะทางปัญญา | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านทักษะการจัดการตนเอง | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านทักษะการจัดการองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมีคำถามให้เลือกในลักษณะเป็นแบบสอบถามอันตรภาคประมาณค่า (Interval Rating Scale) ตามแนวของ Likert Scale แบ่งความเหมาะสมของการจัดองค์ประกอบออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน เป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วยคำถาม 23 ข้อ

- | | |
|----------------------------------------------------------|-------------|
| 1. ความศรัทธา และการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร | จำนวน 7 ข้อ |

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมีคำถามให้เลือกในลักษณะเป็นแบบสอบถามอันตรภาคประมาณค่า (Interval Rating Scale) ตามแนวของ Likert Scale แบ่งความเหมาะสมของการจัดองค์ประกอบออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตอนที่ 4 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการเหล่าการเงินที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close Ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. คุณภาพของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ปริมาณงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น โดยมีคำถามให้เลือกในลักษณะเป็นแบบสอบถามอันตรภาคประมาณค่า (Interval Rating Scale) ตามแนวของ Likert Scale แบ่งความเหมาะสม

ของการจัดองค์ประกอบออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนน และค่าเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 3.2

หลักเกณฑ์ในการวัดข้อมูล

แบบสอบถามของตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามระดับความเห็น จัดทำเป็นมาตราส่วนแบบการประเมินค่า 5 ระดับ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดและเป็นสเกลการประเมินค่าโดยให้เลือกตอบคำถามได้เพียงข้อเดียว โดยแบ่งระดับความคิดเห็นตามค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าน้ำหนักข้อความเชิงบวก	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับคะแนนและค่าเฉลี่ย

ระดับคะแนน	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.21 - 5.00	มากที่สุด
4	3.41 - 4.20	มาก
3	2.61 - 3.40	ปานกลาง
2	1.80 - 2.60	น้อย
1	1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

ที่มา : จันทร์สุตา ธงงาม (2552)

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ในการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามก่อนนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่านเพื่อช่วยพิจารณาความเพียงพอของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งฉบับ

การทดสอบเครื่องมือ

1. ทำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา โดยผลจากการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามทุกข้อ สรุปผลออกมาได้ว่าข้อคำถามทุกข้อ สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบ (Try - Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด และนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัก และได้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบักเท่ากับ 0.973 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี มีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ติดต่อข้าราชการที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชีของแต่ละแห่งแล้วแนะนำวิธีการเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพื่อให้ทราบขั้นตอน วิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการเหล่าการเงิน ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

2. เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการเหล่าการเงิน ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2563

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลได้สมบูรณ์แล้ว ได้นำวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 ค่าเฉลี่ย (Average) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติดังนี้

2.1 ค่า Independent Sample t-test ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระสำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

2.2 One - Way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี LSD (Fisher's Least - Significant Different)

2.3 Multiple Linear Regressions ทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 97 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบเอฟ (F - Distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean of Squares)
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Significant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (95 เปอร์เซ็นต์)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างน้อย 2 ตัวแปร
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R Square	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
e	แทน	ค่าความผิดพลาดหรือค่าความคลาดเคลื่อน

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยทำการทดสอบเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 97 ตัวอย่าง ซึ่งการนำเสนอแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
	97	100.00
1. เพศ		
ชาย	47	48.5
หญิง	50	51.5
2. อายุ		
20 - 25 ปี	14	14.4
26 - 30 ปี	21	21.6
31 - 35 ปี	34	35.1
36 - 40 ปี	16	16.5
41 - 45 ปี	4	4.1
46 - 50 ปี	3	3.1
51 ปีขึ้นไป	5	5.2
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	19.6
ปริญญาตรี	52	53.6
สูงกว่าปริญญาตรี	26	26.8
4. ตำแหน่ง		
นายทหารการเงิน	71	73.2
เสมียนการเงิน	26	26.8

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ความถี่และร้อยละของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
	97	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,00 บาท	12	12.4
15,001 - 20,000 บาท	22	22.7
20,001 - 25,000 บาท	35	36.1
25,001 - 30,000 บาท	19	19.6
30,001 - 35,000 บาท	4	4.1
35,001 บาทขึ้นไป	5	5.2
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	35	36.1
6 - 10 ปี	22	22.7
11 - 15 ปี	21	21.6
16 - 20 ปี	10	10.3
21 ปีขึ้นไป	9	9.3

ผลจากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 97 คน พบว่าข้าราชการเหล่าการเงินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 และเพศชายจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มากที่สุดจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และอยู่ในช่วงอายุ 46-50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ส่วนมากเป็นเสมียนการเงิน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 และส่วนน้อยเป็นนายทหารการเงิน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ข้าราชการเหล่าการเงิน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และส่วนน้อยมีรายได้ 30,001 - 35,000 บาทต่อเดือน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 และส่วนน้อยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่าย จักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ทักษะทางปัญญา									
1. ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและแม่นยำ	40 (41.2)	53 (54.6)	4 (4.10)	0 (0)	0 (0)	4.37	0.565	มากที่สุด	1
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจ และมีความรู้ทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	36 (37.1)	55 (56.7)	6 (6.2)	0 (0)	0 (0)	4.31	0.584	มากที่สุด	3
3. ท่านสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินขององค์กรได้	39 (40.2)	50 (51.5)	8 (8.2)	0 (0)	0 (0)	4.32	0.622	มากที่สุด	2
4. ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล	34 (35.1)	57 (58.8)	6 (6.2)	0 (0)	0 (0)	4.29	0.577	มากที่สุด	5
5. ท่านระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการหาข้อสรุป	37 (38.1)	53 (54.6)	7 (7.2)	0 (0)	0 (0)	4.31	0.601	มากที่สุด	4

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ทักษะทางปัญญา									
6. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีเป็นอย่างดี	36 (37.1)	52 (53.6)	9 (9.3)	0 (0)	0 (0)	4.28	0.625	มากที่สุด	6
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ GFMS (Government Fiscal Management Information System)	38 (39.2)	39 (40.2)	16 (16.5)	4 (4.1)	0 (0)	4.14	0.842	มาก	7
รวม						4.29	0.519	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D. = 0.519) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและแม่นยำ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (S.D. = 0.565) รองลงมาท่านสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินขององค์กรได้ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D. = 0.622) และท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.584) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่าง ยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร									
1. ท่านให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร	41 (42.3)	42 (43.3)	12 (12.4)	2 (2.1)	0 (0)	4.26	0.754	มากที่สุด	4
2. ท่านสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ เมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานใน สถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา	34 (35.1)	56 (57.7)	7 (7.2)	0 (0)	0 (0)	4.28	0.591	มากที่สุด	2
3. ท่านใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลด หรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหา และสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด	31 (32.0)	59 (60.8)	7 (7.2)	0 (0)	0 (0)	4.25	0.578	มากที่สุด	5
4. ท่านนำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน	31 (32.0)	58 (59.8)	8 (8.2)	0 (0)	0 (0)	4.24	0.591	มากที่สุด	6

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร									
5. ท่านให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมติในที่ประชุม ขององค์กร	38 (39.2)	54 (55.7)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.34	0.575	มาก ที่สุด	1
6. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ท่านได้มีการอธิบายชี้แจงสาเหตุเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	32 (33.0)	59 (60.8)	6 (6.2)	0 (0)	0 (0)	4.27	0.569	มาก ที่สุด	3
7. ท่านจับประเด็น การฟัง การอ่าน การเขียน และสามารถถ่ายทอดได้อย่าง ถูกต้องและเกิดความเข้าใจตรงกัน	24 (24.7)	71 (73.2)	2 (2.1)	0 (0)	0 (0)	4.23	0.468	มาก ที่สุด	7
รวม						4.27	0.501	มาก ที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ของข้าราชการ เหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.501) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมติในที่ประชุมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.34 (S.D = 0.575) รองลงมาท่านสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปรายและรายงาน ในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D = 0.591) และเมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานท่านได้มีการอธิบายและชี้แจงสาเหตุ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D = 0.569) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะการจัดการตนเอง ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ใน ค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ทักษะการจัดการตนเอง									
1. ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	32 (33.0)	54 (55.7)	11 (11.3)	0 (0)	0 (0)	4.22	0.633	มากที่สุด	4
2. ท่านจัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บริการลูกค้ากำหนดทางวิชาชีพ	30 (30.9)	56 (57.7)	11 (11.3)	0 (0)	0 (0)	4.20	0.623	มาก	7
3. ท่านเปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา	37 (38.1)	52 (53.6)	8 (8.2)	0 (0)	0 (0)	4.30	0.615	มากที่สุด	1
4. ท่านมีความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	31 (32.0)	56 (57.7)	10 (10.3)	0 (0)	0 (0)	4.22	0.616	มากที่สุด	3
5. ท่านปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	32 (33.0)	57 (58.8)	8 (8.2)	0 (0)	0 (0)	4.25	0.596	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะการจัดการตนเอง ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ใน ค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
ทักษะการจัดการตนเอง									
6. ท่านมีการวางแผน มีความคิดที่เป็นระบบ พื้นฐานของข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสมกับเวลา สถานที่ และเหตุการณ์	31 (32.0)	55 (56.7)	11 (11.3)	0 (0)	0 (0)	4.21	0.628	มากที่สุด	5
7. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้เหตุผล ทฤษฎี ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวอย่าง และประสบการณ์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เหมาะสม	28 (28.9)	60 (61.9)	9 (9.3)	0 (0)	0 (0)	4.20	0.589	มาก	6
8. ท่านพิจารณาและตัดสินใจและจัดแบ่งหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	29 (29.9)	56 (57.7)	12 (12.4)	0 (0)	0 (0)	4.18	0.629	มาก	8
รวม						4.22	0.589	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการตนเอง ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.589) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า อันดับแรกท่านเปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D = 0.615) รองลงมาท่านปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลัก ความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (S.D = 0.596) และท่านมีความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D = 0.616) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ใน ค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
ทักษะการจัดการองค์กร									
1. ท่านปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายตาม แนวปฏิบัติที่ระบุไว้ ภายในระยะเวลาที่ กำหนด	33 (34.0)	57 (58.8)	7 (7.2)	0 (0)	0 (0)	4.27	0.587	มาก ที่สุด	5
2. ท่านสอบทานงาน ของตนเองและของ ผู้อื่นเพื่อประเมินว่า งานนั้นเป็นไปตาม มาตรฐานคุณภาพของ องค์กรหรือไม่	32 (33.0)	57 (58.8)	8 (8.2)	0 (0)	0 (0)	4.25	0.596	มาก ที่สุด	7
3. ท่านใช้ทักษะการ บริหารคนในการสร้าง แรงจูงใจและพัฒนา ผู้อื่น	33 (34.0)	58 (59.8)	6 (6.2)	0 (0)	0 (0)	4.28	0.573	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ บัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ใน ค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ทักษะการจัดการองค์กร									
4. ท่านใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน	34 (35.1)	56 (57.7)	7 (7.2)	0 (0)	0 (0)	4.28	0.591	มากที่สุด	3
5. ท่านใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร	34 (35.1)	58 (59.8)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.30	0.562	มากที่สุด	1
6. ท่านมีความสามารถที่จะจัดแบ่งหน้าที่ที่มีความสามารถสูงใจ และพัฒนาบุคลากร	34 (35.1)	56 (57.7)	7 (7.2)	0 (0)	0 (0)	4.28	0.591	มากที่สุด	4
7. ท่านสามารถเก็บและรักษาข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	31 (32.0)	60 (61.9)	6 (6.2)	0 (0)	0 (0)	4.26	0.564	มากที่สุด	6
รวม						4.27	0.546	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.546) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D = 0.562) รองลงมาท่านใช้

ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D = 0.573) และท่านใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 (S.D = 0.591) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ทักษะทางปัญญา	4.29	0.519	มากที่สุด	1
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.27	0.501	มากที่สุด	2
ทักษะการจัดการตนเอง	4.22	0.589	มากที่สุด	4
ทักษะการจัดการองค์กร	4.27	0.546	มากที่สุด	3
รวม	4.26	0.376	มากที่สุด	

ผลจากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลทักษะวิชาชีพบัญชีทั้ง 4 ด้าน ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D. = 0.376) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกทักษะทางปัญญา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D = 0.519) รองลงมาทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D = 0.501) และทักษะการจัดการองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D = 0.546) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร									
1. ท่านมีความศรัทธาใน หลักการบริหารงานของ ผู้บริหารที่มีต่อองค์กร	42 (43.3)	46 (47.4)	7 (7.2)	2 (2.1)	0 (0)	4.32	0.700	มากที่สุด	8
2. ท่านยอมรับและ เต็มใจที่จะปฏิบัติตาม นโยบายขององค์กร	45 (46.4)	44 (45.4)	7 (7.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.37	0.666	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความเห็นว่า ระบบการบริหารงาน ขององค์กรมีความ เหมาะสม	41 (42.3)	47 (48.5)	8 (8.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.32	0.670	มากที่สุด	7
4. ท่านยินดีและเต็มใจ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	46 (47.4)	44 (45.4)	6 (6.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.39	0.654	มากที่สุด	1
5. ท่านคิดว่าปัญหาของ องค์กรเป็นเรื่องที่ทุกคน ในองค์กรต้องร่วมมือกัน แก้ไข	41 (42.3)	48 (49.5)	7 (7.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.33	0.657	มากที่สุด	6
6. ท่านมีความรู้สึกกว่า องค์กรนี้ได้รับการ ยอมรับจากสังคม	43 (44.3)	47 (48.5)	6 (6.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.36	0.648	มากที่สุด	4
7. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจ เมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่	41 (42.3)	49 (50.5)	6 (6.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.34	0.644	มากที่สุด	5
8. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง องค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที	46 (47.4)	44 (45.4)	6 (6.2)	1 (1.0)	0 (0)	4.39	0.654	มากที่สุด	2
รวม						4.35	0.596	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D. = 0.596) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 (S.D = 0.654) รองลงมา เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.39 (S.D = 0.654) และท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร มีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (S.D = 0.666) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร									
1. ท่านมีความตั้งใจที่ จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้อย่าง สุดความสามารถ	47 (48.5)	46 (47.4)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.44	0.577	มาก ที่สุด	3
2. ท่านยินดีที่จะ ทำงานมากกว่าเดิม หากมีส่วนทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ	47 (48.5)	42 (43.3)	5 (5.2)	3 (3.1)	0 (0)	4.37	0.726	มาก ที่สุด	8
3. ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานกับองค์กรแม้ ว่างานนั้นจะไม่ใช่งาน ที่ท่านรับผิดชอบอยู่	50 (51.5)	40 (41.2)	4 (5.2)	2 (2.1)	0 (0)	4.42	0.690	มาก ที่สุด	6
4. ท่านมีความรู้สึกว่า ปัญหาขององค์กรก็ เปรียบเสมือนปัญหา ของท่าน	50 (51.5)	41 (42.3)	4 (4.1)	2 (2.1)	0 (0)	4.43	0.676	มาก ที่สุด	4

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง				
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร									
5. ท่านมีความรู้สึกวาท่านพร้อมที่จะเสียสละ และ อุทิศตนให้กับองค์กร	47 (48.5)	46 (47.4)	2 (2.1)	2 (2.1)	0 (0)	4.42	0.643	มากที่สุด	5
6. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	52 (53.6)	41 (42.3)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.49	0.580	มากที่สุด	1
7. ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่ย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	43 (44.3)	49 (50.5)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.39	0.587	มากที่สุด	7
8. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร	47 (48.5)	48 (49.5)	2 (2.1)	0 (0)	0 (0)	4.46	0.541	มากที่สุด	2
รวม						4.43	0.515	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D. = 0.515) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 (S.D = 0.580) รองลงมาท่านพอใจที่

จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (S.D = 0.541) และท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้อย่างสุดความสามารถ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 (S.D = 0.577) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย				
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร									
1. ท่านมีความคิดจะ ทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสน การเลือกงานที่ดีกว่า	34 (35.1)	41 (42.3)	19 (19.6)	3 (3.1)	0 (0)	4.09	0.818	มาก	6
2. ท่านมีความภูมิใจที่ จะบอกกับบุคคลอื่นว่า ท่านเป็นสมาชิกของ องค์กรหรือปฏิบัติงาน อยู่ที่องค์กรนี้	38 (39.2)	43 (44.3)	16 (16.5)	0 (0)	0 (0)	4.23	0.715	มาก ที่สุด	1
3. ท่านมีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้า มาเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	36 (37.1)	45 (46.4)	16 (16.5)	0 (0)	0 (0)	4.21	0.706	มาก ที่สุด	3
4. ท่านมีความรู้สึกว่ อง ค ั ก ร นี้ เ ป รี่ ย บ เสมือนเป็นบ้านของ ท่าน	35 (36.1)	47 (48.5)	15 (15.5)	0 (0)	0 (0)	4.21	0.691	มาก ที่สุด	2
5. ท่านมีความคิดที่จะ ทำงานกับองค์กรไป จนเกษียณอายุงาน	32 (33.0)	42 (43.3)	19 (19.6)	4 (4.1)	0 (0)	4.05	0.834	มาก	7

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง				
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร									
6. ท่านคิดว่าการ ทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ ถูกต้อง	32 (33.0)	47 (48.5)	18 (18.6)	0 (0)	0 (0)	4.14	0.707	มาก	5
7. ท่านมีความสุขกับ การทำงานในองค์กร นี้มากกว่าสิ่งใด	34 (35.1)	45 (46.4)	18 (18.6)	0 (0)	0 (0)	4.16	0.717	มาก	4
รวม						4.16	0.664	มาก	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.664) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (S.D. = 0.715) รองลงมาท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.691) และท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.706) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	4.35	0.596	มากที่สุด	2
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.43	0.515	มากที่สุด	1
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.16	0.664	มาก	3
รวม	4.31	0.352	มากที่สุด	

ผลจากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.352) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D = 0.515) รองลงมาความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D = 0.596) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D = 0.664) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
คุณภาพของงาน									
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	45 (46.4)	48 (49.5)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.42	0.574	มากที่สุด	1
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่กำหนด และได้คุณภาพ	43 (44.3)	49 (50.5)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.39	0.587	มากที่สุด	3
3. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนที่เกี่ยวข้อง	42 (43.3)	50 (51.5)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.38	0.585	มากที่สุด	4
4. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบเสมอ	45 (46.4)	48 (49.5)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.42	0.574	มากที่สุด	2
รวม						4.40	0.526	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่าโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.526) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกผลงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 (S.D = 0.574) รองลงมาท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบเสมอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

(S.D = 0.574) และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่กำหนด และได้คุณภาพ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 (S.D = 0.587) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ใน ค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
ปริมาณงาน									
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือการทำงานครั้งต่อไป	42 (43.3)	50 (51.5)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.38	0.585	มากที่สุด	2
2. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร	36 (37.1)	59 (60.8)	2 (2.1)	0 (0)	0 (0)	4.35	0.521	มากที่สุด	3
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ	45 (46.4)	49 (50.5)	3 (3.1)	0 (0)	0 (0)	4.43	0.557	มากที่สุด	1
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของ ปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	36 (37.1)	57 (58.8)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.33	0.554	มากที่สุด	4
รวม						4.37	0.480	มากที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมี ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (S.D. = 0.480) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อันดับแรกท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D = 0.557) รองลงมาปริมาณงานที่ท่านได้รับ มอบหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือการทำงานครั้งต่อไป มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D = 0.585) และปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร มีระดับ ความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (S.D = 0.521) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบก ที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
เวลาที่ใช้ในการทำงาน									
1. ท่านสามารถทำงานที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามกำหนดเวลา	48 (49.5)	43 (44.3)	6 (6.2)	0 (0)	0 (0)	4.43	0.611	มาก ที่สุด	4
2. ท่านสามารถส่งมอบ ผลงานตรงตามระยะ เวลาที่กำหนด	49 (50.5)	43 (44.3)	5 (5.2)	0 (0)	0 (0)	4.45	0.595	มาก ที่สุด	3
3. ท่านปฏิบัติงานได้ตรง ตามกรอบระยะเวลาการ ปฏิบัติงานตามหนังสือ สั่งการ กฎ ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	48 (49.5)	45 (46.4)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.45	0.578	มาก ที่สุด	2
4. ท่านเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็น อย่างดี ทำให้สามารถ ทำงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา	49 (50.5)	44 (45.4)	4 (4.1)	0 (0)	0 (0)	4.46	0.578	มาก ที่สุด	1
รวม						4.45	0.505	มาก ที่สุด	

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บ หมายถึง ร้อยละ

ผลจากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้อมูล ที่เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D. = 0.505) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า อันดับแรกท่านเข้าใจระบบงาน ขั้นตอน การปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้ อย่างรวดเร็ว ท่านเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (S.D = 0.578) รองลงมา ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D = 0.577) และท่านสามารถส่งมอบผลงาน ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D = 0.595) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลจำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัด ปราจีนบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
คุณภาพของงาน	4.40	0.526	มากที่สุด	2
ปริมาณงาน	4.37	0.480	มากที่สุด	3
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.45	0.505	มากที่สุด	1
รวม	4.41	0.297	มากที่สุด	

ผลจากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการ แปลผล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (S.D. = 0.297) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (S.D = 0.505) รองลงมาคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D = 0.526) และปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 (S.D = 0.480) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ Independent Simple t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและใช้สถิติการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least - Significant Difference) โดยแบ่งการทดสอบสมมติฐานออกเป็นสมมติฐานย่อย จำนวน 6 สมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Independent sample t-test					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Df	Sig.
คุณภาพของงาน	ชาย	4.51	0.496	1.851	95	0.067
	หญิง	4.31	0.541			
ปริมาณงาน	ชาย	4.49	0.454	2.353	95	0.021*
	หญิง	4.27	0.483			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ชาย	4.48	0.504	0.623	95	0.535
	หญิง	4.42	0.509			
รวม	ชาย	4.49	0.281	2.766	95	0.007*
	หญิง	4.33	0.293			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.1 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent sample t-test พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่า ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์

จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน เพียงด้านเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.2 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.309	6	0.385	1.428	0.213
	ภายในกลุ่ม	24.247	90	0.269		
	รวม	26.555	96			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.105	6	0.184	0.788	0.582
	ภายในกลุ่ม	21.036	90	0.234		
	รวม	22.14	96			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.99	6	0.332	1.329	0.253
	ภายในกลุ่ม	22.465	90	0.25		
	รวม	24.455	96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.061	6	0.177	2.152	0.055
	ภายในกลุ่ม	7.393	90	0.082		
	รวม	8.454	96			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.2 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.213 , 0.582 , 0.253 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่า ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.3 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.325	2	0.162	0.582	0.561
	ภายในกลุ่ม	26.23	94	0.279		
	รวม	26.555	96			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.068	2	0.534	2.382	0.098
	ภายในกลุ่ม	21.073	94	0.224		
	รวม	22.14	96			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.092	2	1.046	4.396	0.015*
	ภายในกลุ่ม	22.363	94	0.238		
	รวม	24.455	96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.573	2	0.286	3.417	0.037*
	ภายในกลุ่ม	7.881	94	0.084		
	รวม	8.454	96			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.3 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่า ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานเพียงด้านเดียวที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (LSD Least Significant Difference) ดังแสดงผลในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการ ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	4.42	4.54	4.07
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.42	-	-0.12 (0.287)	0.35 (0.049*)
ปริญญาตรี	4.54	-	-	0.47 (0.004*)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับ การศึกษาปริญญาตรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.287 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.12 และมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.049 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.004 และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.5 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Independent sample t-test					
	ตำแหน่ง	\bar{X}	S.D.	t	Df	Sig.
คุณภาพของงาน	นายทหารการเงิน	4.43	0.432	0.357	68	0.722
	เสมียนการเงิน	4.39	0.564			
ปริมาณงาน	นายทหารการเงิน	4.30	0.497	-0.964	95	0.338
	เสมียนการเงิน	4.40	0.473			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	นายทหารการเงิน	4.56	0.446	1.4	95	0.165
	เสมียนการเงิน	4.40	0.524			
รวม	นายทหารการเงิน	4.43	0.328	0.458	95	0.648
	เสมียนการเงิน	4.40	0.284			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.5 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ Independent sample t-test พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.648 และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.722 , 0.338 , 0.165 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่า ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.399	5	0.280	1.012	0.415
	ภายในกลุ่ม	25.156	91	0.276		
	รวม	26.555	96			

ตารางที่ 5.6 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.453	5	0.291	1.278	0.280
	ภายในกลุ่ม	20.687	91	0.227		
	รวม	22.14	96			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.504	5	0.301	1.192	0.319
	ภายในกลุ่ม	22.951	91	0.252		
	รวม	24.455	96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.867	5	0.173	2.080	0.075
	ภายในกลุ่ม	7.587	91	0.083		
	รวม	8.454	96			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.6 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.075 และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.415 , 0.280 , 0.319 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5.7 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าความแปรปรวน	One-Way ANOVA: F-test				
		SS	df	MS	F	Sig.
คุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.641	4	0.160	0.569	0.686
	ภายในกลุ่ม	25.915	92	0.282		
	รวม	26.555	96			
ปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.762	4	0.440	1.988	0.103
	ภายในกลุ่ม	20.379	92	0.222		
	รวม	22.140	96			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.991	4	0.248	0.971	0.427
	ภายในกลุ่ม	23.464	92	0.255		
	รวม	24.455	96			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.613	4	0.153	1.799	0.136
	ภายในกลุ่ม	7.841	92	0.085		
	รวม	8.454	96			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.7 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ One-Way ANOVA: F-test พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.136 และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.686 , 0.103 , 0.427 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการ ดังนี้

$$X = \text{ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้ } x_1$$

$$Y = \text{ค่าตัวแปรตาม}$$

- β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0
- β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น จะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร
- e = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า Y โดยค่า \hat{Y} จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ

ตัวแปรต้น (ทักษะวิชาชีพบัญชี)

- x_1 = ทักษะทางปัญญา
- x_2 = ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
- x_3 = ทักษะการจัดการตนเอง
- x_4 = ทักษะการจัดการองค์กร

ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน)

- \hat{Y}_1 = คุณภาพของงาน
- \hat{Y}_2 = ปริมาณงาน
- \hat{Y}_3 = เวลาที่ใช้ในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพื่อนำค่าตัวแปรต่างๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (x_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (x_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (x_3) , ทักษะการจัดการองค์กร (x_4) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1)

ตารางที่ 5.8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ทักษะวิชาชีพบัญชี	0.261	0.068	0.028	0.519

ผลจากตารางที่ 5.8 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1) มีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.261 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ ได้ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 5.9 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	2.942	0.679		4.332	0.000*
ทักษะทางปัญญา (X_1)	-0.090	0.227	-0.080	-0.397	0.692
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	0.134	0.244	0.111	0.549	0.584
ทักษะการจัดการตนเอง (X_3)	0.032	0.093	0.035	0.340	0.735
ทักษะการจัดการองค์กร (X_4)	0.266	0.114	0.244	2.333	0.022*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.9 สรุปได้ว่าทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) , ทักษะการจัดการองค์กร (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2)

ตารางที่ 5.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ทักษะวิชาชีพบัญชี	0.387	0.150	0.113	0.452

ผลจากตารางที่ 5.10 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.387 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 11.3

ตารางที่ 5.11 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.689	0.592		6.227	0.000*
ทักษะทางปัญญา (X_1)	-0.592	0.198	-0.579	-2.994	0.004*
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	0.839	0.213	0.761	3.942	0.000*
ทักษะการจัดการตนเอง (X_3)	-0.034	0.081	-0.041	-0.415	0.679
ทักษะการจัดการองค์กร (X_4)	-0.050	0.100	-0.050	-0.499	0.619

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.11 สรุปได้ว่าทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา (X_1) และด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ แต่ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีค่า Beta เท่ากับ -0.579 ซึ่งตีความหมายถึง ทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านปริมาณงาน อธิบายได้ว่าถ้าทักษะทางปัญญาเพิ่มขึ้น จะทำให้ปริมาณงานลดลง

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) , ทักษะการจัดการองค์กร (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3)

ตารางที่ 5.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ทักษะวิชาชีพบัญชี	0.381	0.145	0.108	0.477

ผลจากตารางที่ 5.12 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.381 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ที่ร้อยละ 10.8

ตารางที่ 5.13 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) , ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.009	0.624		4.819	0.000*
ทักษะทางปัญญา (X_1)	0.671	0.208	0.624	3.219	0.002*

ตารางที่ 5.13 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา (X_1) , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) ทักษะการจัดการตนเอง (X_3) และทักษะการจัดการองค์กร (X_4) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3) (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	UnStandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	-0.453	0.224	-0.391	-2.021	0.046*
ทักษะการจัดการตนเอง (X_3)	0.026	0.086	0.030	0.302	0.764
ทักษะการจัดการองค์กร (X_4)	0.089	0.105	0.086	0.852	0.396

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.13 สรุปได้ว่าทักษะวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา (X_1) และด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.046 ตามลำดับ และทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่า Beta เท่ากับ -0.391 ซึ่งตีความหมายถึงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อธิบายได้ว่าถ้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารเพิ่มขึ้น จะทำให้เวลาที่ใช้ในการทำงานลดลง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สมการ ดังนี้

X = ค่าตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 จะใช้ X_1

Y = ค่าตัวแปรตาม

β_0 = ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย จะใช้สัญลักษณ์ b_0

β_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรต้น
จะใช้สัญลักษณ์ b_1 สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร

e = ค่าความแตกต่างหรือค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า Y
โดยค่า \hat{Y} จะใช้สัญลักษณ์ e สำหรับความคลาดเคลื่อนของสมการ

ตัวแปรต้น (ความผูกพันต่อองค์กร)

x_1 = ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

x_2 = ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร

x_3 = ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน)

\hat{Y}_1 = คุณภาพของงาน

\hat{Y}_2 = ปริมาณงาน

\hat{Y}_3 = เวลาที่ใช้ในการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สามารถเขียนสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1)

ตารางที่ 5.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความผูกพันต่อองค์กร	0.378	0.143	0.115	0.495

ผลจากตารางที่ 5.14 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านคุณภาพของงาน (\hat{Y}_1) มีความสัมพันธ์

เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.378 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 11.5

ตารางที่ 5.15 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Y_1)

ความผูกพันต่อองค์กร	UnStandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	2.729	0.645		4.234	0.000*
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1)	0.318	0.085	0.360	3.719	0.000*
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2)	0.078	0.099	0.077	0.792	0.430
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3)	-0.013	0.078	-0.016	-0.169	0.866

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.15 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Y_2)

ตารางที่ 5.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความผูกพันต่อองค์กร	0.217	0.047	0.017	0.476

ผลจากตารางที่ 5.16 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.217 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 1.7

ตารางที่ 5.17 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (\hat{Y}_2)

ความผูกพันต่อองค์กร	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.682	0.620		5.935	0.000*
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1)	-0.016	0.082	-0.019	-0.190	0.850
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2)	0.022	0.095	0.024	0.236	0.814
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3)	0.160	0.075	0.216	2.128	0.036*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.17 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3)

ตารางที่ 5.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ความผูกพันต่อองค์กร	0.287	0.082	0.053	0.491

ผลจากตารางที่ 5.18 สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.287 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้ร้อยละ 5.3

ตารางที่ 5.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\hat{Y}_3)

ความผูกพันต่อองค์กร	UnStandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std.Error	Beta	Beta		
ค่าคงที่	3.329	0.640			5.202	0.000*

ตารางที่ 5.19 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์แบบถดถอยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) , ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กร (X_2) และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (Y_3) (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	UnStandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1)	0.059	0.085	0.070	0.696	0.488
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2)	-0.009	0.098	-0.009	0.089	0.929
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3)	0.219	0.078	0.281	2.826	0.006*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากตารางที่ 5.19 สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006

จากผลการทดสอบในแต่ละสมมติฐานสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5.20 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน

สมมติฐาน ข้อที่ 1	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	√
ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	X
ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	√
ปัจจัยด้านตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	X

ตารางที่ 5.20 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรีที่แตกต่างกัน (ต่อ)

สมมติฐาน ข้อที่ 1	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	X
ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	X
สัญลักษณ์ \checkmark คือ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	
สัญลักษณ์ X คือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	

ตารางที่ 5.21 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา , ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ทักษะการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐาน ข้อที่ 2	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	เวลาที่ใช้ในการทำงาน
ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี			
ทักษะทางปัญญา (X_1)	X	\checkmark	\checkmark
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	X	\checkmark	\checkmark
ทักษะการจัดการตนเอง (X_3)	X	X	X
ทักษะการจัดการองค์กร (X_4)	\checkmark	X	X

สัญลักษณ์ \checkmark คือ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ X คือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5.22 สรุปผลทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร , ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินมณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	คุณภาพของงาน	ปริมาณงาน	เวลาที่ใช้ในการทำงาน
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1)	√	X	X
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (X_2)	X	X	X
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3)	X	√	√

สัญลักษณ์ √ คือ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัญลักษณ์ X คือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการเหล่าการเงินในตำแหน่งนายทหารการเงิน และเสมียนการเงิน ที่อยู่มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่รวบรวมได้ถูกนำมาประมวลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test , One-Way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น สรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วนได้ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนายทหารการเงิน มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี สรุปได้ว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญาสูงที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรสูงที่สุด

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานสูงที่สุด

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

เพศ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.055 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.037 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.648 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.075 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน ในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.136 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปว่าข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ด้านทักษะทางปัญญา , ด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร , ด้านทักษะการจัดการตนเอง และด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านคุณภาพของงาน สรุปได้ว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะการจัดการองค์กร (X_4) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022

ด้านปริมาณงาน สรุปได้ว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา (X_1) และด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ และทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมีค่า Beta เท่ากับ -0.579 ซึ่งติดลบ หมายถึง ทักษะทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านปริมาณงาน อธิบายได้ว่าถ้าทักษะทางปัญญาเพิ่มขึ้น จะทำให้ปริมาณงานลดลง

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน สรุปได้ว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา (X_1) และด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.046 ตามลำดับ และทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่า Beta เท่ากับ -0.391 ซึ่งติดลบ หมายถึง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อธิบายได้ว่าถ้าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารเพิ่มขึ้น จะทำให้เวลาที่ใช้ในการทำงานลดลง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร , ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

ด้านคุณภาพของงาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร (X_1) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ด้านปริมาณงาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (X_3) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.006

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาถึงทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะวิชาชีพบัญชีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร ทักษะการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กรสูงทุกด้าน ซึ่งมีทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้นเป็นเพราะ ข้าราชการเหล่าการเงินสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมาใช้ในการปฏิบัติได้ถูกต้องแม่นยำ , การให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมติในที่ประชุมขององค์กร การเปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามาและข้าราชการเหล่าการเงินใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อนำมน้ำใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปริยากร ปรีโยทัย (2560) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ นักบัญชี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในสถานศึกษาโดยรวม ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าทำงาน ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางองค์กรและการจัดการธุรกิจ อยู่ในระดับมาก

2. ศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงทุกด้าน ซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการเหล่าการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น เป็นเพราะข้าราชการเหล่าการเงินยินดีและเต็มใจ

เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราพร ล่ากระโทก (2556) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงานและเวลาที่ใช้ในการทำงานสูงทุกด้าน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า การที่ข้าราชการเหล่าการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้นเป็นเพราะ ผลงานที่ข้าราชการเหล่าการเงินได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ และเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเอมอร อ่อนวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินในจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินในจังหวัดระนอง อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านเวลาเป็นอันดับแรก อันดับสองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือด้านผลการปฏิบัติงานและด้านต้นทุน ตามลำดับ

4. เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า ด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และด้านทักษะทางปัญญา กับด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุพรรณษา จิตต์มั่น (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดอุดรธานี แพร่ น่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทักษะทางปัญญา และทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และนอกจากนั้นยังพบว่าทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน อธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาที่มีทักษะการจัดการองค์กรที่ดี สามารถแบ่งงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้ ทำให้ชิ้นงานมีคุณภาพมากขึ้น

ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญาและด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อธิบายได้ว่าทักษะทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับปริมาณงาน เห็นได้จากค่า Beta เท่ากับ -0.579 บ่งบอกได้ว่าข้าราชการที่มีทักษะทางปัญญาสูง มีความรู้ความสามารถและเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นอย่างดี จะทำให้มีปริมาณงานที่ต่ำแต่ในทางกลับกันจะเป็นข้าราชการ ที่คอยเป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานของข้าราชการคนอื่น และ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน เห็นได้จากค่า Beta เท่ากับ -0.391 บ่งบอกได้ว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ การสื่อสารสูง มีปฏิสัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์กับคนอื่นได้ง่ายและรับฟังความคิดเห็น จะทำให้ใช้เวลา ในการทำงานน้อยลงเนื่องจากเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ดังกล่าวจะช่วยให้ข้าราชการ ร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างทันที

5. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เหล่าการเงิน พบว่าด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชยา เกตุงาม (2562) ศึกษา ภาวะผู้นำแบบ การเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพัน ต่อองค์กร (ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อธิบายได้ว่าข้าราชการรู้สึกภูมิใจกับ การได้มาปฏิบัติงานกับองค์กรและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเสมอ ๆ ทำให้ข้าราชการ ผลิตผลงานออกมาได้คุณภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อธิบายได้ว่า ข้าราชการรู้สึกมีความสุขกับการทำงานและเกิดความรักองค์กร จึงมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้

ไปจนเกษียณอายุงาน ทำให้ข้าราชการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษา พบว่า ถ้าข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชี และความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินสูงขึ้นตามไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า

5.3.1 องค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชีที่ดีขึ้น โดยตั้งเป็นมาตรฐานให้คงอยู่ และมีการพัฒนารายบุคคลแบบนี้ต่อไป เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงินอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นองค์กรจึงควรคงความสำคัญในเรื่องทักษะวิชาชีพบัญชีให้คงอยู่แบบนี้ต่อไป โดยควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี อาทิ โปรแกรมระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS (Government Fiscal Management Information System) เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง แม่นยำมากขึ้น ให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมติในที่ประชุมขององค์กร พร้อมทั้งสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนออภิปราย และรายงานในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา เพิ่มทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่งเสริมการใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น และนำทักษะวิชาชีพบัญชีที่ดีอยู่แล้วมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต

5.3.2 องค์กรควรส่งเสริมให้ข้าราชการเหล่าการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้น โดยตั้งเป็นมาตรฐานให้คงอยู่ เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงินอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรสูงสุด ดังนั้นองค์กรจึงควรคงความสำคัญในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรให้คงอยู่แบบนี้ต่อไป เนื่องจากข้าราชการเหล่าการเงินมีความยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและปกป้ององค์กรเมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย การส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และให้ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร อีกทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าได้เป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้ และคิดเสมอว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของตนเอง ฉะนั้นจึงต้องนำความผูกพันต่อองค์กรที่ดีอยู่แล้วมาพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปในอนาคต

5.3.3 จากผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการเหล่าการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสูงสุด ดังนั้นองค์กรจึงควรคงความเป็นมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบนี้ต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.3.4 ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการเหล่าการเงิน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น จากการศึกษาในภาพรวมนั้นลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่เมื่อแยกออกเป็นรายด้านแล้ว จะมีด้านอายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3.5 ในเรื่องของทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ส่วนทักษะทางปัญญาและทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นองค์กรควรที่จะส่งเสริมทักษะวิชาชีพบัญชีด้านการจัดการตนเองเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชีที่ดีขึ้นครบทุกด้าน และเพื่อความน่าเชื่อถือของข้าราชการเหล่าการเงินต่อไป

5.3.6 ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ส่วนความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในการทำงานเท่านั้น ดังนั้นองค์กรควรที่จะส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ข้าราชการเหล่าการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

การศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ควรมีการศึกษาค้นคว้าต่อไปเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารบุคลากรในองค์กร ผู้ศึกษาจึงขอเสนอประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

5.4.1 งานวิจัยที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 เท่านั้น ผลการศึกษาจึงอยู่ในขอบเขตที่จำกัด ในงานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยภาพรวมของข้าราชการทั้งมณฑลทหารบกที่ 12 เพื่อทำการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมได้ชัดเจน

5.4.2 งานวิจัยที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5.4.3 ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน รวมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มขอบเขตการศึกษาที่กว้างขึ้น



บรรณานุกรม

- กัญญชร ชัยนภัสสมร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพัน
ต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จันทร์สุดา ธงงาม. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิราพร ล่ากระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ฐิติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ณิชา เกตุงาม. (2562). ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- दनัย ดิชาภิรมย์. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2537). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร (เอกสารการ
สอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เบญจมาศ โรจน์ธนกิจ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง วัฒนธรรม
องค์กร ความยุติธรรมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ปรียากร ปรีโยทัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ระพี แก้วเจริญ และอุทัย หิรัญโต. (2525). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรื.
- รุ่งมณี บุญเย็น. (2552). แรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โมลต์ ดีไซน์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิชัย แหวนเพชร. (2548). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ IES (International Education Standards) ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก – ทักษะวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นจาก <http://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980>
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนัศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (รายงานการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สินเลิศ สุขุม. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุนันทา เลहनันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุพรรณมา ประทุมวัน. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สุพรรณษา จิตต์มั่น. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรดิตรดิษฐ์แพร่ น่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิษฐ์).
- สมจิตร จันทรพิ์ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมัยศ นาวิการ. (2554). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ดอกหญ้า.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมศักดิ์ ปิตตานัง. (2555). ความผูกพันขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เอมอร อ่อนวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินในจังหวัดระนอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา).
- Buchanan. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(40), 533-546.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Frederick Herzberg. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Meyer, Allen and Smith. (1993). Commitment to organization: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 718 (August), 538 - 551.
- Millet. (1954). *Management in public service*. New York: McGraw-Hill.
- Mowday. (1982). *Employee Organization Linkage: The sychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Peterson and Plowman. (1989). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Sheldon. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*, 14, 149 - 226.
- Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46 - 56.
- Steers and Porter. (1979). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
เหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
เหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ซึ่งสามารถนำผลการศึกษานี้
มาใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของมณฑลทหารบกที่ 12

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การตอบแบบสอบถาม

2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบและเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ
โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

2.2 โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านเพื่อความ
ถูกต้องในการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรของ
ท่านต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

20 – 25 ปี 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี 36 – 40 ปี
 41 - 45 ปี 46 - 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

นายทหารการเงิน เสมียนการเงิน

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 – 25,000 บาท 25,001 – 30,000 บาท
 30,001 – 35,000 บาท 35,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1 - 5 ปี
 6 – 10 ปี
 11 - 15 ปี
 16 -20 ปี
 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความคิดเห็นดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 เห็นด้วย = 4 ไม่แน่ใจ = 3 ไม่เห็นด้วย = 2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

ข้อที่	ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะทางปัญญา						
1.	ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและแม่นยำ					
2.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3.	ท่านสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินขององค์กรได้					
4.	ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุผล					
5.	ท่านระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการหาข้อสรุป					
6.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีเป็นอย่างดี					
7.	ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ GFMS (Government Fiscal Management System)					
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						
1.	ท่านให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
2.	ท่านสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงาน ในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา					
3.	ท่านใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหา และสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด					
4.	ท่านนำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน					
5.	ท่านให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับ ฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมติในที่ประชุมขององค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						
6.	เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ท่านได้มีการอธิบายและชี้แจงสาเหตุเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน					
7.	ท่านจับประเด็นการฟัง การอ่าน การเขียน และสามารถถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและเกิดความเข้าใจตรงกัน					
ทักษะการจัดการตนเอง						
1.	ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต					
2.	ท่านจัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ					
3.	ท่านเปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา					
4.	ท่านมีความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม					
5.	ท่านปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี					
6.	ท่านมีการวางแผน มีความคิดที่เป็นระบบพื้นฐานของข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสมกับเวลา สถานที่ และเหตุการณ์					
7.	ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์ โดยใช้เหตุผล ทฤษฎี ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวอย่างและประสบการณ์เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เหมาะสม					
8.	ท่านพิจารณาและตัดสินใจและจัดแบ่งหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ทักษะการจัดการองค์กร						
1.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
2.	ท่านสอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่					
3.	ท่านใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น					
4.	ท่านใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน					
5.	ท่านใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร					

ข้อที่	ปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะการจัดการองค์กร						
6.	ท่านมีความสามารถที่จะจัดแบ่งหน้าที่ มีความสามารถจูงใจและพัฒนาบุคลากร					
7.	ท่านสามารถเก็บและรักษาข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \checkmark ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความคิดเห็นดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 เห็นด้วย = 4 ไม่แน่ใจ = 3 ไม่เห็นด้วย = 2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร						
1.	ท่านมีความศรัทธาในหลักการบริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร					
2.	ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
3.	ท่านมีความเห็นว่าการบริหารงานขององค์กรมีความเหมาะสม					
4.	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร					
5.	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกันแก้ไข					
6.	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้ได้รับการยอมรับจากสังคม					
7.	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคนชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
8.	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที					
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
1.	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้อย่างสุดความสามารถ					
2.	ท่านยินดีที่จะทำงานมากกว่าเดิมหากมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
3.	ท่านเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
4.	ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน					
5.	ท่านมีความรู้สึกว่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร					
6.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
7.	ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ					
8.	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร					
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
1.	ท่านมีความคิดจะทำงานในองค์กรนี้แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า					
2.	ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่ท่านเป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้					
3.	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4.	ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน					
5.	ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน					
6.	ท่านคิดว่การทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
7.	ท่านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้มากกว่าสิ่งใด					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีค่าระดับความคิดเห็นดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 เห็นด้วย = 4 ไม่แน่ใจ = 3 ไม่เห็นด้วย = 2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณภาพของงาน						
1.	ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้					
2.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่กำหนด และได้คุณภาพ					
3.	คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนที่เกี่ยวข้อง					
4.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบเสมอ					
ปริมาณงาน						
1.	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือการทำงานครั้งต่อไป					
2.	ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ					
4.	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
เวลาที่ใช้ในการทำงาน						
1.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา					
2.	ท่านสามารถส่งมอบผลงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด					
3.	ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหนังสือสั่งการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
4.	ท่านเข้าใจระบบงาน ขั้นตอน การปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา					

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๑๒๓๘



คณะกรรมการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยมงคล ผลแก้ว

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

ด้วย นางสาวดลหทัย อนุตธโต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวดลหทัย อนุตธโต

โทร. ๐๘๒ ๖๕๘ ๕๖๕๘

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๑๕๕๑๗



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ประเสริฐศรี

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

ด้วย นางสาวดลหทัย อนุตโต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวดลหทัย อนุตโต

โทร. ๐๘๒ ๖๕๘ ๕๖๕๘

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๑๒๓๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ชุตินันต์ บุญนวล

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

ด้วย นางสาวดลหทัย อนุตธโต นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า การเงิน มณฑลทหารบกที่ ๑๒ ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์)
ผู้ช่วยคณบดีบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวดลหทัย อนุตธโต

โทร. ๐๘๒ ๖๕๘ ๕๖๕๘



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

การประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.ชัยมงคล ผลแก้ว
2. ผศ.ดร.วันชัย ประเสริฐศรี
3. ดร.ชุตินันต์ บุญนวล

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องถูกต้องตรงกับตัวแปรที่ต้องการวัด กำหนดค่าตัวเลขดังนี้

+1 ใช่ คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

0 ไม่แน่ใจ คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

-1 ไม่ใช่ คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ข้อความถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
	1	2	3			
1. เพศ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. อายุ	+1	+1	0	2/3	0.67	สอดคล้อง
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5. รายได้ต่อเดือน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2/3	0.67	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพบัญชี

ข้อความคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = ΣR/N	สรุปผล
	1	2	3			
ทักษะทางปัญญา						
1. ท่านสามารถนำความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและแม่นยำ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินขององค์กรได้	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านสามารถคิดและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีเหตุมีผล	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการหาข้อสรุป	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือระบบ GFMIS (Government Fiscal Management System)	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						
1. ท่านให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = ΣR/N	สรุปผล
	1	2	3			
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร						
2. ท่านสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหา และสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านนำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาาร่วมกัน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะและมติในที่ประชุมขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. เมื่อมีปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ท่านได้มีการอธิบายและชี้แจงสาเหตุเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านจับประเด็นการฟัง การอ่าน การเขียน และสามารถถ่ายทอดได้อย่างถูกต้องและเกิดความเข้าใจตรงกัน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ทักษะการจัดการตนเอง						
1. ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต	0	+1	+1	2/3	0.67	สอดคล้อง
2. ท่านจัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านเปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ ๆ ที่เข้ามา	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านมีความสามารถที่จะเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = ΣR/N	สรุปผล
	1	2	3			
ทักษะการจัดการตนเอง						
5. ท่านปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านมีการวางแผน มีความคิดที่เป็นระบบพื้นฐานของข้อเท็จจริงได้อย่างเหมาะสมกับเวลา สถานที่ และเหตุการณ์	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาสถานการณ์ โดยใช้เหตุผล ทฤษฎี ข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวอย่างและประสบการณ์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
8. ท่านพิจารณาและตัดสินใจและจัดแบ่งหน้างานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ทักษะการจัดการองค์กร						
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านสอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านมีความสามารถที่จะจัดแบ่งหน้าที่มีความสามารถจูงใจและพัฒนาบุคลากร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านสามารถเก็บและรักษาข้อมูลทางการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = ΣR/N	สรุปผล
	1	2	3			
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร						
1. ท่านมีความศรัทธาในหลักการ บริหารงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติ ตามนโยบายขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านมีความเห็นว่าระบบการ บริหารงานขององค์กรมีความ เหมาะสม	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็น เรื่อง que ทุกคนในองค์กรต้องร่วมมือกัน แก้ไข	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านมีความรู้สึกว่องค์กรนี้ได้รับ การยอมรับจากสังคม	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อมีคน ชมเชยองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
8. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่าง เสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงทันที	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้อย่างสุดความสามารถ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านยินดีที่จะทำงานมากกว่าเดิม หากมีส่วนทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กร แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาของ องค์กรก็เปรียบเสมือนปัญหาของท่าน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ข้อความถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = ΣR/N	สรุปผล
	1	2	3			
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
5. ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้กับองค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านไม่ลังเลที่จะทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในนามองค์กร เช่น เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
8. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับองค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
1. ท่านมีความคิดจะทำงานในองค์กรนี้แม้ว่าจะมีโอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรหรือปฏิบัติงานอยู่ที่องค์กรนี้	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
5. ท่านมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรไปจนเกษียณอายุงาน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
6. ท่านคิดว่าการทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
7. ท่านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้มากกว่าสิ่งใด	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อความถาม	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = ΣR/N	สรุปผล
	1	2	3			
คุณภาพของงาน						
1. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติที่กำหนด และได้คุณภาพ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคนที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบเสมอ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
ปริมาณงาน						
1. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือการทำงานครั้งต่อไป	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
เวลาที่ใช้ในการทำงาน						
1. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถส่งมอบผลงานตรงตามระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง

ข้อความ	คะแนนผู้เชี่ยวชาญคนที่			ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	สรุปผล
	1	2	3			
เวลาที่ใช้ในการทำงาน						
3. ท่านปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบ ระยะเวลาการปฏิบัติงานตามหนังสือ สั่งการ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านเข้าใจระบบงาน ขั้นตอน การ ปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงาน ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา	+1	+1	+1	3/3	1.00	สอดคล้อง



