

ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการเหล่าการเงิน 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

ดลหทัย อนุตธโต

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: donhathai_a@mail.rmutt.ac.th

สุภา ทองคง

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

E-mail: supa_t@rmutt.ac.th

Donhathai Anutato

Student, Master of Business Administration,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Supa Tongkong

Advisor, Master of Business Administration Program,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

รับเข้า: 4 สิงหาคม 2563 แก้ไข: 19 สิงหาคม 2563 ตอปรับ: 9 กันยายน 2563

บทคัดย่อ

การนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการเหล่าการเงิน ตำแหน่งนายทหารการเงินและตำแหน่งเสมียนการเงิน จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัย พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะการจัดการองค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญามีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และทักษะวิชาชีพบัญชีด้าน

ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและมีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและด้านคุณค่าขององค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this study was to investigate the 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 study 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 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. Accounting professional skills in intellectual skills had a negative effect on work efficiency in terms of workloads and had a positive effect on work efficiency in terms of time spent in work. The accounting professional skills in interpersonal skills and communication in faith and acceptance of the goals and values of the organization had a positive effect on work efficiency in terms of quality of work. The organizational commitment in desire to maintain its membership had a positive effect on work efficiency in terms of workloads, and time spent in work with statistical significance at the level of .05.

Keywords: professional accounting skills, organizational commitment, work efficiency

บทนำ

การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และ

เป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น สิ่งที่ต้องการจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาทักษะวิชาชีพของบุคลากรให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้บุคลากรอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาทักษะวิชาชีพ และความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องหันมาให้ความสนใจ ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ การขาดความผูกพันในองค์กรอาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้าย เปลี่ยนงาน (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529)

จากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรภาครัฐต่างมีความต้องการให้นักบัญชีของตนเป็นมากกว่าผู้จดบันทึกเหตุการณ์เชิงเศรษฐกิจหรือทำแต่เพียงหน้าที่ในการปิดบัญชีและออกงบการเงิน โดยองค์กรมีความคาดหวังว่านักบัญชีจะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการให้คำแนะนำ พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพได้ ดังนั้น นักวิชาชีพบัญชีของหน่วยงานของรัฐจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ศักยภาพของตนให้ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ได้รับความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี ซึ่งเป็นสมรรถนะในตัวของนักบัญชีเองแล้ว นักวิชาชีพบัญชีต้องพยายามปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานด้านวิชาชีพบัญชี ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ (ณัฐชา วัฒนวิไล และ จุฑามน สิทธิพลนิชกุล, 2555)

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งขององค์กร ซึ่งทุกระบบในองค์กรจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรเดินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคลากรในองค์กรมีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และอุทิศตนให้แก่องค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในองค์กรของรัฐ ข้าราชการถือเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นสำคัญ และปัจจัยที่จะทำให้การดำเนินงานของระบบราชการมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็คือ การที่ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในปัจจุบันมณฑลทหารบกที่ 12 ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น ปัญหาเรื่องกฎระเบียบต่าง ๆ ของระบบราชการที่ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ปัญหาการย้ายหน่วยงาน

และปัญหาการลาออกของข้าราชการ เป็นต้น ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยตรง ซึ่งผู้บริหารจะต้องหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจจะปรับปรุงแก้ไขปัจจัยในด้านการทำงาน เช่น การทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีความเป็นอิสระคล่องตัวมากขึ้น เมื่อปัจจัยด้านงานดีขึ้น ก็อาจจะส่งผลให้ข้าราชการใช้ทักษะวิชาชีพอย่างเต็มที่ และเกิดความรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนให้แก่องค์กร และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรก็จะสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานเป็นข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี ว่าข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการเหล่าการเงินเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปเป็นแนวทางที่จะทำให้ข้าราชการเหล่าการเงินใช้ทักษะวิชาชีพบัญชีอย่างเต็มที่ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร พร้อมทั้งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อันจะส่งผลให้มณฑลทหารบกที่ 12 สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน อีกทั้งยังสามารถบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2558) ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standards: IES ฉบับที่ 3) (ฉบับปรับปรุง) มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดผลการเรียนรู้ด้านทักษะทางวิชาชีพที่ผู้มุ่งมั่น

ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาและแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ ซึ่งมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับนี้ อาจมีประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 4 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการจัดการตนเอง หมายถึง ทักษะและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
4. ด้านการจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1979) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีแนวทางร่วมกันของสมาชิกในการทำภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ และเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจ อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ถือเป็นทัศนคติทางบวกและความเชื่อ อีกทั้งยังมีความรู้สึกที่ว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองมีความคล้ายคลึงกับองค์กรและมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรสูง จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาก หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศทั้งกายและใจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กร ส่วนความผูกพันที่มีต่อค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะมีทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์กร จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจ เป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนา

อย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

Peterson and Plowman (1989) สรุปแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 3 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายความว่า งานจะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน งานมีความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายความว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ โดยผลงานที่ปฏิบัติต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

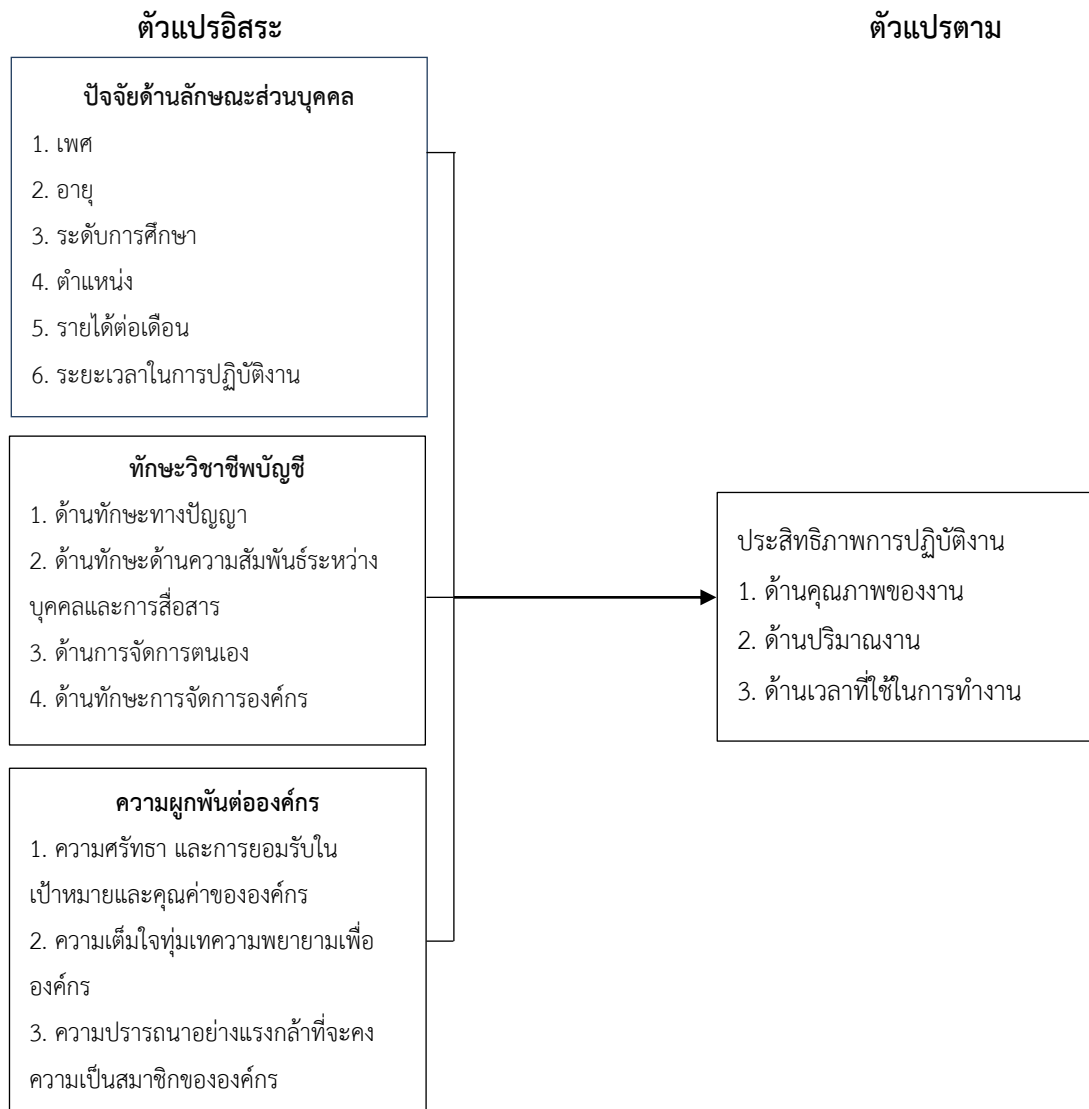
3. เวลา (Time) หมายความว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในช่วงเวลาที่ถูกต้องการตามหลักการที่เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

จะเห็นว่าความหมายของทักษะวิชาชีพบัญชี มุ่งหวังให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรู้ความสามารถรอบด้านในการแก้ปัญหา หาข้อสรุป ให้คำปรึกษา วิเคราะห์และบูรณาการข้อมูล ซึ่งต้องใช้ทักษะด้านปัญญา ด้านการสื่อสาร ด้านการจัดการตนเองและด้านการจัดการองค์กรเข้ามาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อองค์กร ในส่วนของความหมายของความผูกพันต่อองค์กร เน้นด้านพฤติกรรม การแสดงออกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นลักษณะการแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ที่เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ แสดงถึงความเป็นหนึ่งเดียว มีความจงรักภักดี และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตัวเองเพื่อทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งบุคคลเหล่านั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีความสามารถ มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ถ้าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้า และประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคต พนักงานต้องการที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มุ่งผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องการ รวดเร็วกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด

ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำนั่นเอง

จากแนวคิดที่ได้กล่าวในขั้นต้น แสดงให้เห็นว่าทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ลดความเสียหายขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือต่อสายตาของบุคคลภายนอก ฉะนั้นจึงต้องมีการประยุกต์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้เลือกศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้นและนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร จำนวน 97 คน ได้แก่ ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 4 หน่วย ได้แก่ มณฑลทหารบกที่ 12 (มทบ.12) โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ (รพ.ค่ายจักรพงษ์) ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 12 (ศฝ.นศท.มทบ.12) กองพันทหารสารวัตรที่ 12 (พัน.สท.12) ในตำแหน่งนายทหารการเงินและเสมียนการเงิน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การใช้สถิติ Independent Sample t-test ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระสำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม โดยหากพบความแตกต่างที่เกิดขึ้นต้องทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธี Fisher's Least-Significant Different (LSD) และทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น Multiple Linear Regressions

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ทักษะทางปัญญา	4.29	0.52	มากที่สุด	1
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.27	0.50	มากที่สุด	2
ทักษะการจัดการตนเอง	4.22	0.59	มากที่สุด	3
ทักษะการจัดการองค์กร	4.27	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.26	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผล ทักษะวิชาชีพบัญชี ทั้ง 4 ด้านของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีทักษะวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชีทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ ทักษะทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.27 และทักษะการจัดการตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
เหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	4.35	0.60	มากที่สุด	2
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	4.43	0.52	มากที่สุด	1
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.16	0.66	มาก	3
รวม	4.31	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้านของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการเหล่าการเงินมีความผูกพันต่อองค์กรลำดับแรก คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาได้แก่ ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
คุณภาพของงาน	4.40	0.53	มากที่สุด	2
ปริมาณงาน	4.37	0.48	มากที่สุด	3
เวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.45	0.51	มากที่สุด	1
รวม	4.41	0.30	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า โดยรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการเหล่าการเงินมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลำดับแรก คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีประสิทธิภาพมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ทักษะวิชาชีพบัญชีและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

2.1 ทักษะวิชาชีพบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	2.942	0.679		4.332	0.000*
ทักษะทางปัญญา	-0.090	0.227	-0.080	-0.397	0.692
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.134	0.244	0.111	0.549	0.584
ทักษะการจัดการตนเอง	0.032	0.093	0.035	0.340	0.735
ทักษะการจัดการองค์กร	0.266	0.114	0.244	2.333	0.022*
R = 0.261		R Square = 0.068		Adjusted R Square = 0.028	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน					
ค่าคงที่	3.689	0.592		6.227	0.000*
ทักษะทางปัญญา	-0.592	0.198	-0.579	-2.994	0.004*
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.839	0.213	0.761	3.942	0.000*
ทักษะการจัดการตนเอง	-0.034	0.081	-0.041	-0.415	0.679
ทักษะการจัดการองค์กร	-0.050	0.100	-0.050	-0.499	0.619
R = 0.387		R Square = 0.150		Adjusted R Square = 0.113	

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ทักษะวิชาชีพบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน				
ค่าคงที่	3.009	0.624		4.819	0.000*
ทักษะทางปัญญา	0.671	0.208	0.624	3.219	0.002*
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	-0.453	0.224	-0.391	-2.021	0.046*
ทักษะการจัดการตนเอง	0.026	0.086	0.030	0.302	0.764
ทักษะการจัดการองค์กร	0.089	0.105	0.086	0.852	0.396
R = 0.381		R Square = 0.145		Adjusted R Square = 0.108	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 และ 0.000 ตามลำดับ โดยทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญามีผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานกล่าวคือ ถ้ามีทักษะทางปัญญาเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานจะลดลง ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.046 ตามลำดับ โดยทักษะวิชาชีพบัญชีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมีผลทางลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน กล่าวคือ ถ้ามีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานจะลดลง

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่า
การเงิน มณฑลทหารบกที่ 12 ในค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	2.729	0.645		4.234	0.000*
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	0.318	0.085	0.360	3.719	0.000*
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	0.078	0.099	0.077	0.792	0.430
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	-0.013	0.078	-0.016	-0.169	0.866
R = 0.378 R Square = 0.143 Adjusted R Square = 0.115					
ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	3.682	0.620		5.935	0.000*
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	-0.016	0.082	-0.019	-0.190	0.850
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	0.022	0.095	0.024	0.236	0.814
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.160	0.075	0.216	2.128	0.036*
R = 0.217 R Square = 0.047 Adjusted R Square = 0.017					
ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน				
	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	3.329	0.640		5.202	0.000*
ความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร	0.059	0.085	0.070	0.696	0.488
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	-0.009	0.098	-0.009	-0.089	0.929
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.219	0.078	0.281	2.826	0.006*
R = 0.287 R Square = 0.082 Adjusted R Square = 0.053					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.036 และ 0.006 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญากับด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานและด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ดังนั้น ถ้าข้าราชการเหล่าการเงินมีทักษะวิชาชีพบัญชี และความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงินสูงขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีของข้าราชการเหล่าการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรียากร ปรีโยทัย (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในสถานศึกษาโดยรวม ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเหล่าการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิราพร ลำกระโทก (2556) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอมอร์ อ่อนวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินในจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งสามด้านได้แก่ ด้านเวลาเป็นอันดับแรก อันดับสองมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงานและด้านต้นทุน ตามลำดับ

ผลการศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า ด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ส่วนด้านทักษะทางปัญญาและด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพรรณ จิตต์มั่น (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรธานี แพร์ น่าน ผลการศึกษพบว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทักษะทางปัญญาและทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านต้นทุน และนอกจากนี้ยังพบว่าทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางด้านการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา

ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อธิบายได้ว่าผู้บังคับบัญชาที่มีทักษะการจัดการองค์กรที่ดี สามารถแบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามความสามารถของแต่ละบุคคลได้ ทำให้ชิ้นงานมีคุณภาพมากขึ้น

ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญาและด้านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อธิบายได้ว่าทักษะทางปัญญาที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับปริมาณงาน บ่งบอกได้ว่าข้าราชการที่มีทักษะทางปัญญาสูง มีความรู้ความสามารถและเข้าใจกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นอย่างดี จะทำให้มีปริมาณงานที่ต่ำ แต่ในทางกลับกันจะเป็นข้าราชการที่คอยเป็นที่ปรึกษา และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานของข้าราชการคนอื่น และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน บ่งบอกได้ว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารสูง มีปฏิสัมพันธ์ มนุษย์สัมพันธ์กับคนอื่นได้ง่ายและรับฟังความคิดเห็น จะทำให้ใช้เวลาในการทำงานน้อยลงเนื่องจากเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ดังกล่าวจะช่วยให้ข้าราชการร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างทันที

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน พบว่า ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิชา เกตุงาม (2562) ศึกษาภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร) มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อธิบายได้ว่าข้าราชการรู้สึกภูมิใจกับการได้มาปฏิบัติงานกับองค์กรและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเสมอ ๆ ทำให้ข้าราชการผลิตผลงานออกมาได้คุณภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน อธิบายได้ว่า ข้าราชการรู้สึกมีความสุขกับการทำงานและเกิดความรักองค์กร จึงมีความคิดที่จะทำงานกับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุงาน ทำให้ข้าราชการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรเพิ่มทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งานให้แก่ข้าราชการเหล่าการเงินให้มากขึ้น โดยการจัดอบรมในส่วนของหัวข้อเนื้อหาที่ข้าราชการเหล่าการเงินยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจและอาจมีการให้เขียนรายงานสรุปการทำงานในแต่ละเดือน เพื่อเป็นการย้ำเตือนถึงภาระหน้าที่งานของตน และเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารควรเพิ่มในส่วนของการระบบการปฏิบัติงาน ให้มีการติดตามและประเมินผลทักษะวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยที่สำรวจถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน เนื่องจากผลของการศึกษา ข้าราชการเหล่าการเงินมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็ยังมีทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะการจัดการตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ

ทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ที่ถือได้ว่ายังอยู่ในระดับที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ดังนั้น การศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวเพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

2. การศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านทักษะวิชาชีพบัญชี ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการเหล่าการเงิน รวมทั้งแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อเพิ่มขอบเขตการศึกษาที่กว้างขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของข้าราชการที่มีต่อการคงอยู่ขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารใช้กำหนดทิศทางการบริหาร การควบคุมและแนวทางแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- จิราพร ลำกระโทก. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และ จุฑามณ สิทธิพลนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 34(4): 109-120.
- ณิชา เกตุงาม. (2562). ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการอุตสาหกรรมเหล็กบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา.
- ปรียากร ปรีโยทัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ IES (International Education Standards) ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). ค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980>

- สุพรรณษา จิตต์มั่น. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรดิตรดิตถ์**. **แพร่ น่าน**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตถ์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)**. **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**, 9(34): 34-41.
- เอมอร อ่อนวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินในจังหวัดระนอง**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- Peterson and Plowman. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois: Irwin.
- Steers and Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.