



ทักษะวิชาชีพบัญชีและทัศนคติในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี
ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
Accounting Professional Skills and work Attitudes influencing the Accounting
Performance Efficiency of Accounting Officers in the Resource Management
Division Office of the Vocational Education Commission

สายรักษ์ บุญพร้อม^{1*} และพรทิวา แสงเขียว²

Sairak Bunphrom^{1*} and Porntiwa Saengkhaio²

^{1*}นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบัญชี คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

^{2*}อาจารย์ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

^{1*}Master Student in Accounting the Faculty of Accounting Sripatum University

^{2*}Lecturer from the Faculty of Accounting Sripatum University

*Corresponding Author Email: aor.sairak39@gmail.com

Received: 5 June 2025

Revised: 17 June 2025

Accepted: 21 June 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และ 3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 265 คน ที่มาจากการเปิดตาราง Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970) แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์ VIF และ Tolerance การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation coefficient) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านการจัดการองค์กร และทักษะบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Sig. = 0.736, β = 0.023) และ (Sig. = 0.188, β = 0.092) 2) ทัศนคติในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Sig. = 0.136, β



= 0.115) และ 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ (\bar{x} = 4.29, S.D = 0.73)

คำสำคัญ: ทักษะวิชาชีพบัญชี, ทศนคติในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research consists purposes were 1. to Study the accounting skills that influence the accounting performance of accounting officers in the resource management department of the Office of the Vocational Education Commission 2. to Study the work attitudes of accounting officers in the resource management department of the Office of the Vocational Education Commission that influence the accounting performance of accounting officers in the resource management department of the Office of the Vocational Education Commission and 3. to Study the accounting performance of accounting officers in the resource management department of the Office of the Vocational Education Commission. This is a quantitative research study utilizing a questionnaire as the research instrument. The sample group consisted of 265 personnel working in accounting and resource management departments under the Office of the Vocational Education Commission. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table (1970). Data collected from the questionnaires were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation. Further statistical analyses included Correlation Analysis, Variance Inflation Factor (VIF) and Tolerance analysis, Pearson Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis to examine the relationship between independent and dependent variables. The research findings revealed that 1) Accounting professional skills in organizational management and accounting skills had no significant influence on the reliability aspect of accounting performance, with significance values of 0.736 (β = 0.023) and 0.188 (β = 0.092), respectively 2) Work attitudes regarding compensation and welfare also showed no significant influence on the reliability of accounting performance (Sig. = 0.136, β = 0.115) and 3) Overall, the accounting performance of accounting officers in the resource management division under the Office of the Vocational Education Commission was rated at a high level in all aspects (mean = 4.29, S.D. = 0.73).

Keywords: Accounting Professional Skills, Work Attitude, Work Performance



บทนำ

ในยุคที่สังคมและเศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานการณ์ทางธุรกิจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทักษะทางวิชาชีพ บัญชีจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่มีหน้าที่ควบคุมการบริหาร ทรัพยากรและงบประมาณที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาทักษะวิชาชีพบัญชีและทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่ บัญชีในหน่วยงานเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และความซับซ้อนในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาอาชีวศึกษาของ ประเทศ มีความจำเป็นต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากร เนื่องจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมีหน้าที่ดูแลจัดการทั้งทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ ทำให้มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะ ทางบัญชีในการบริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การที่ บุคลากรในฝ่ายบริหารทรัพยากรมีทักษะวิชาชีพบัญชีที่ดีและมีทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนา องค์กรในระยะยาว

ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพจะช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และจัดการข้อมูลทางการเงินได้อย่างถูกต้องและเป็น ระบบ สร้างความมั่นใจในการบริหารงานทางการเงินให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส อีกทั้งยังสามารถนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องแก่ ผู้บริหารเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน หากบุคลากรขาดทักษะและความรู้ทางวิชาชีพบัญชีที่เพียงพอ อาจส่งผล ให้เกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงานหรือการจัดการทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการ ดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, 2561)

ทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่บัญชีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยิ่ง การมีทัศนคติที่ดีใน ด้านความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเป็นมืออาชีพ และการทำงานเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นใน การพัฒนาตนเองและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ทัศนคติที่ดีจะส่งผลต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในหน่วยงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความมีประสิทธิภาพในการ ทำงานโดยรวม (สมพร จันทร์ไพศาล, 2559)

หรือทัศนคติเป็นสภาวะของจิตใจ เป็นมุมมองของบุคคลต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้ายที่สุดแล้วจะกำหนดการกระทำของพวก คน หรือพนักงานอาจมีความคิดเห็นในเชิงบวกหรือเชิงลบต่องานเฉพาะ สินค้าหรือบริการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร หรือธุรกิจ โดยรวม พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีจะมีวันทำงานที่น่าพึงพอใจมากขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะบ่น น้อยลง เมื่อพนักงานมองว่าการโทรไปหาลูกค้าที่ไม่ดีเป็นโอกาสที่จะเปลี่ยนเรื่องราว นั้นเป็นตัวอย่างของทัศนคติที่ดีของพนักงาน

ดังนั้น การวิจัยเรื่องทักษะวิชาชีพบัญชีและทัศนคติในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของ เจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังช่วยให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ภาครัฐ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทางการเงินบัญชีและการจัดการทรัพยากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่มี ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและทัศนคติในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว โดย



การวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการให้ข้อมูลที่ชัดเจนเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชีฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

การบททวนวรรณกรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับ นิศาชล เศรษฐเจริญกุล, กัสมา กาซ็อน และพัทธมน บุญยราศรี (2566) ศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในประเทศไทย พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในส่วนของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในประเทศไทย คือ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุชญา บึงภัย และจิรพงษ์ จันทร์งาม (2567) พบว่า 1) ทักษะการจัดทำงบการเงินส่วนใหญ่ ประกอบด้วย ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีทักษะการวางแผนการปฏิบัติงาน ทักษะการบันทึกธุรกรรมการเงิน ทักษะการประมวลผลข้อมูลการเงิน และทักษะการรายงานการเงิน มีอิทธิพลผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความน่าเชื่อถือของงบการเงิน ด้านความถูกต้อง ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ของนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แต่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในองค์กร ไม่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าทัศนคติในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับพรรณเพ็ญ สิทธิพัฒนา (2567) ศึกษาสมรรถนะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของนักบัญชี



ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) สมรรถนะวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านทักษะทางวิชาชีพพระดับมากที่สุด 2) ระดับความสำเร็จในอาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่นักบัญชีให้ความสำคัญกับระดับความสำเร็จในอาชีพมากที่สุด คือด้านบทบาทการทำงาน 3) สมรรถนะวิชาชีพบัญชีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance ที่มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.265 และ VIF มีค่าน้อยที่สุด 2.601 ถือว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างรุนแรง การวิเคราะห์พบว่าตัวแปรของสมรรถนะวิชาชีพบัญชีประกอบไปด้วย ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐ จำนวน 433 แห่ง สถานศึกษาภาคเอกชน จำนวน 417 แห่ง รวมทั้งสิ้น 850 แห่ง โดยมีเจ้าหน้าที่งานบัญชี 850 คน (สถานศึกษาอาชีวศึกษา, 2566) ทุกภาคพื้นที คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970) จากจำนวนประชากรของงานวิจัย ได้จำนวน 265 ตัวอย่าง

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970) จากจำนวนประชากรของงานวิจัยได้จำนวน 265 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นคำถามแบบ Check list ซึ่งเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาคพื้นที่ และสังกัด ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี ประกอบไปด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะบัญชี ด้านการจัดการตนเอง ด้านการจัดการองค์กร ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงาน ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมการทำงาน การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ประกอบไปด้วย ด้าน



ความทันเวลา ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านความน่าเชื่อถือ ซึ่งในตอน 2 ถึง ตอนที่ 4 เป็นคำถามแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นส่วนที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มากขึ้น นอกเหนือจากแบบสอบถามที่ผู้ศึกษากำหนดขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นประโยชน์กับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และรู้ถึง ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ความเห็นกับเรื่องที่ศึกษามากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีขั้นตอนในการดำเนินการ 1) จัดทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากคณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 265 คน โดยการแจกแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจ และให้กรอกแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด 3) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับได้ประเมินจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ว่ามีความสมบูรณ์และครบถ้วนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ แล้วบันทึกข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามลงในโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ เพื่ออภิปรายผลการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานทักษะวิชาชีพบัญชีและทัศนคติในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวน สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์ VIF และ Tolerance และ 2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน



ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหาร ทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1-5 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทักษะวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความทันเวลา

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		1.383	0.168
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.263	4.290	0.000*
ด้านความรู้ความสามารถ	0.140	1.997	0.047*
ด้านทักษะบัญชี	0.142	2.078	0.039*
ด้านการจัดการตนเอง	0.099	1.530	0.127
ด้านการจัดการองค์กร	0.232	3.670	0.000*
R Square = .560, Adjusted R ² = .551, F-value = 65.798, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Sig. = 0.000, β = 0.263) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ด้านความทันเวลา ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการองค์กร (Sig. = 0.000, β = 0.232) ด้านทักษะบัญชี (Sig. = 0.039, β = 0.142 และน้อยที่สุดคือ ด้านความรู้ความสามารถ (Sig. = 0.047, β = 0.140) ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านการจัดการตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความทันเวลา (Sig. = 0.127, β = 0.099)

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทักษะวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		2.395	0.017
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.139	2.247	0.025*
ด้านความรู้ความสามารถ	0.300	4.695	0.000*
ด้านทักษะบัญชี	0.155	2.252	2.252
ด้านการจัดการตนเอง	0.084	1.288	1.288
ด้านการจัดการองค์กร	0.183	2.593	0.010*
R Square = .551, Adjusted R ² = .542, F-value = 63.499, p-value = .000			



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ (Sig. = 0.000, β = 0.300) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการจัดการองค์กร (Sig. = 0.010, β = 0.183) และน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Sig. = 0.025, β = 0.139) ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะบัญชี และด้านการจัดการตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน (Sig. = 2.252, β = 0.155) และ (Sig. = 1.288, β = 0.084)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทักษะวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		1.941	0.053
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.138	2.393	0.017*
ด้านความรู้ความสามารถ	0.245	3.733	0.000*
ด้านทักษะบัญชี	0.171	2.682	0.008*
ด้านการจัดการตนเอง	0.305	5.140	0.000*
ด้านการจัดการองค์กร	0.045	0.746	0.456
R Square = .613, Adjusted R ² = .605, F-value = 82.011, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการจัดการตนเอง (Sig. = 0.000, β = 0.305) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ (Sig. = 0.000, β = 0.245) ด้านทักษะบัญชี (Sig. = 0.008, β = 0.171) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Sig. = 0.017, β = 0.138) ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านการจัดการองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน (Sig. = 0.456, β = 0.045)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทักษะวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณของงาน

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		2.213	0.017
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.163	2.657	0.008*
ด้านความรู้ความสามารถ	0.241	3.438	0.001*
ด้านทักษะบัญชี	-0.032	-0.472	0.637
ด้านการจัดการตนเอง	0.221	3.419	0.001*
ด้านการจัดการองค์กร	0.269	4.238	0.000*
R Square = .558, Adjusted R ² = .549, F-value = 65.361, p-value = .000			



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการจัดการองค์กร (Sig. = 0.000, β = 0.269) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ด้านปริมาณของงาน ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ (Sig. = 0.001, β = 0.241) ด้านการจัดการตนเอง (Sig. = 0.001, β = 0.221) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Sig. = 0.008, β = 0.163) ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านทักษะบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณของงาน (Sig. = 0.637, β = -0.032)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทักษะวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความเชื่อถือได้

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		2.443	0.015
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.266	4.371	0.000*
ด้านความรู้ความสามารถ	0.315	5.003	0.000*
ด้านทักษะบัญชี	0.092	1.320	0.188
ด้านการจัดการตนเอง	0.183	2.861	0.005*
ด้านการจัดการองค์กร	0.023	0.337	0.736
R Square = .566, Adjusted R ² = .558, F-value = 67.558, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ (Sig. = 0.000, β = 0.315) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Sig. = 0.000, β = 0.266) และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการตนเอง (Sig. = 0.005, β = 0.183) ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านด้านการจัดการองค์กร และทักษะบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Sig. = 0.736, β = 0.023) และ (Sig. = 0.188, β = 0.092)

2. การศึกษาทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 6-10 ดังนี้



ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่สนใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความทันเวลา

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		4.733	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.407	6.084	0.000*
การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ	0.290	4.216	0.000*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.027	0.371	0.711
R Square = .427, Adjusted R ² = .420, F-value = 64.853, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.000, β = 0.407) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชีในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ (Sig. = 0.000, β = 0.290) ทั้งนี้ ที่สนใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความทันเวลา (Sig. = 0.711, β = 0.027)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่สนใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		6.050	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.329	4.614	0.000*
การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ	0.263	3.584	0.000*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.070	0.921	0.358
R Square = .350, Adjusted R ² = .342, F-value = 46.808, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.000, β = 0.329) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ การเติบโตและการพัฒนาอาชีพครบถ้วน (Sig. = 0.000, β = 0.263) ทั้งนี้ ที่สนใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน (Sig. = 0.358, β = 0.070)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่สนใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		6.744	0.000*
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.483	6.886	0.000*
การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ	0.232	3.212	0.001*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.065	-0.869	0.386



R Square = .371, Adjusted R² = .363, F-value = 51.226, p-value = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.000, β = 0.483) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ (Sig. = 0.001, β = 0.232) ทั้งนี้ ทัศนคติในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านคุณภาพของงาน (Sig. = 0.386, β = -0.065)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ทัศนคติในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณของงาน

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		6.397	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.253	3.507	0.001*
การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ	0.040	0.526	0.600
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.383	5.465	0.000*
R Square = .371, Adjusted R ² = .364, F-value = 51.269, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Sig. = 0.000, β = 0.383) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชีในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.001, β = 0.253) ทั้งนี้ ทัศนคติในการทำงานด้านการเติบโตและการพัฒนาอาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านปริมาณของงาน (Sig. = 0.600, β = 0.040)

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ทัศนคติในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความเชื่อถือได้

รายการ	β	t	Sig.
(Constant)		6.572	0.000
สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.270	3.680	0.000*
การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ	0.282	3.955	0.000*
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.115	1.496	0.136
R Square = .349, Adjusted R ² = .342, F-value = 46.729, p-value = .000			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า การเติบโตและการพัฒนาอาชีพ (Sig. = 0.000, β = 0.282) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.000, β = 0.270) ทั้งนี้ ทัศนคติในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Sig. = 0.136, β = 0.115)



3. การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.29, S.D = 0.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.35, S.D = 0.70$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{x} = 4.29, S.D = 0.71$) ด้านความทันเวลา ($\bar{x} = 4.28, S.D = 0.79$) ด้านความถูกต้องครบถ้วน ($\bar{x} = 4.27, S.D = 0.72$) และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.24, S.D = 0.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความทันเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.28, S.D = 0.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.34, S.D = 0.90$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.29, S.D = 0.85$) และน้อยที่สุด คือ มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น ($\bar{x} = 4.20, S.D = 0.91$)

3.2 ด้านความถูกต้องครบถ้วน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.27, S.D = 0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อมูลทางการบัญชีสามารถใช้ในการตรวจสอบการยืนยันยอดและการคำนวณผลลัพธ์ได้ ($\bar{x} = 4.30, S.D = 0.83$) รองลงมา คือ ข้อมูลทางการบัญชีสามารถตรวจสอบความถูกต้องและแหล่งที่มา ($\bar{x} = 4.25, S.D = 0.82$) และข้อมูลทางการบัญชีสามารถตรวจสอบความถูกต้องและแหล่งที่มา ($\bar{x} = 4.25, S.D = 0.90$)

3.3 ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.24, S.D = 0.74$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จมีคุณภาพและถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ($\bar{x} = 4.26, S.D = 0.84$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ($\bar{x} = 4.24, S.D = 0.90$) และน้อยที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.22, S.D = 0.84$)

3.4 ด้านปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29, S.D = 0.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31, S.D = 0.85$) รองลงมา งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.30, S.D = 0.84$) และน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.27, S.D = 0.84$)

3.5 ด้านความเชื่อถือได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35, S.D = 0.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เปิดเผยข้อมูลสำหรับผู้ใช้งบการเงิน เพื่อให้เข้าใจอย่างครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.37, S.D = 0.84$) รองลงมา มีวิธีปฏิบัติงานทางบัญชีโดยใช้หลักความสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินเปรียบเทียบข้อมูลทางบัญชีได้ ($\bar{x} = 4.36, S.D = 0.83$) และน้อยที่สุด คือ มีการนำเสนอข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและปราศจากความลำเอียง ($\bar{x} = 4.33, S.D = 0.84$)



สรุปผลการวิจัย

การวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชีฝ่ายบริหาร ทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ทักษะด้านความรู้ความสามารถ (Sig. = 0.000, β = 0.315) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Sig. = 0.000, β = 0.266) และน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการตนเอง (Sig. = 0.005, β = 0.183) ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชีด้านด้านการจัดการองค์กร และทักษะบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Sig. = 0.736, β = 0.023) และ (Sig. = 0.188, β = 0.092)

2. เพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ทัศนคติการพัฒนาอาชีพ (Sig. = 0.000, β = 0.282) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ในเชิงบวกสูงสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Sig. = 0.000, β = 0.270) ทั้งนี้ ทัศนคติในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ (Sig. = 0.136, β = 0.115)

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของเจ้าหน้าที่งานบัญชี ฝ่ายบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ (\bar{x} = 4.29, S.D = 0.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือได้ (\bar{x} = 4.35, S.D = 0.70) รองลงมา คือ ด้านปริมาณของงาน (\bar{x} = 4.29, S.D = 0.71) ด้านความทันเวลา (\bar{x} = 4.28, S.D = 0.79) ด้านความถูกต้องครบถ้วน (\bar{x} = 4.27, S.D = 0.72) และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน (\bar{x} = 4.24, S.D = 0.74)

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความทันเวลา ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านความเชื่อถือได้ ในเชิงบวกสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่งานบัญชีให้ความสำคัญต่อทักษะวิชาชีพบัญชี ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทของ สุนทรวิจิตร (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของนักบัญชี ผลการศึกษาปัจจัยด้านความรู้ความสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวารุณี ฤทธิจักร และกุสุมา คำพิทักษ์ (2566) ศึกษาสมรรถนะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชี พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ในทุกด้าน สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ด้านทักษะวิชาชีพ



บัญชี ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านเงินและบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

1. ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของเจ้าหน้าที่บัญชีในภาครัฐส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของงานบัญชี โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. บทบาทสำคัญของทัศนคติในการทำงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทัศนคติในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$) ซึ่งเป็นการยืนยันว่าปัจจัยด้านจิตวิทยาและทัศนคติของบุคลากรมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าทักษะทางเทคนิค การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจึงเป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีในภาครัฐอยู่ในระดับสูง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.29$) ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและมาตรฐานการทำงานของบุคลากรบัญชีในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลและการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- 1.1 ควรจะศึกษาปัญหาด้านทักษะวิชาชีพบัญชีช่องว่างระหว่างทักษะที่มีกับทักษะที่ต้องการในยุคดิจิทัลการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI, Blockchain ในงานบัญชี
- 1.2 ควรศึกษาตัวแปรตาม ด้านประสิทธิภาพเชิงนวัตกรรม เช่น การปรับปรุงกระบวนการ, ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน ควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.2 ศึกษาในระดับภูมิภาค ควรศึกษาเจ้าหน้าที่งานบัญชีในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อดูความแตกต่างตามบริบทพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

นิสาชล เศรษฐเจริญกุล, กัสมา กาซ็อน และพัชรมน บุญยาศรัย. (2566). ศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในประเทศไทย. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรม*



- ท้องถิ่น, 9(7), 646-651.
- พรรณเพ็ญ สิทธิพัฒนา. (2567). สมรรถนะวิชาชีพบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(2), 207-223.
- วชิรญาณ สนทรวินิต. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของนักบัญชีในภาคตะวันออก. *วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 9(1), 173-193.
- วารุณี ฤทธิขจร และกุสุมา คำพิทักษ์. (2566). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 5(1), 45-58
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2561). *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร จันทร์ไพศาล. (2559). *แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร*. ศูนย์วิจัยและพัฒนากิจการบริการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (ม.ป.ป.). *เกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2568, จาก <https://vec.go.th/th-th>
- สุชญา ป้องภัย และจิรพงษ์ จันทร์งาม. (2567). ทักษะการจัดทำงบการเงินและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารบัญชีปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 9(7), 824-841.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.