

การศึกษาสมรรถนะและทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
Study of Competencies and Practical Skills That Affect the Efficiency
of Financial and Accounting Academics under the Office of the Judiciary

นภัสนันท์ วรสาร¹ และ พรทิwa แสงเขียว²

Naphatsanan Worasarn¹ and Porntiwa Saengkhiw²

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Faculty of Accountancy, Sripatum University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: ¹naphatsanan.wor@spumail.net

Received: August 5, 2024

Revised: August 26, 2024

Accepted: August 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 2) ศึกษาทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 250 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัย 1) สมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.50, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีสมรรถนะที่ดีในภาพรวม การทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีในด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งหมายความว่าสมรรถนะที่สูงขึ้นของข้าราชการศาลยุติธรรมจะส่งผลให้ประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีดีขึ้นในด้านคุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย 2) ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.48, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) ซึ่งแสดงถึงทักษะที่ดีในภาพรวม และการทดสอบสมมติฐานพบว่าทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีในด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งหมายความว่าทักษะที่ดีของข้าราชการศาลยุติธรรมมีผลดีต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีในด้านคุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ทักษะ; ประสิทธิภาพ; นักวิชาการเงินและบัญชี; สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

Abstract

This research aims to 1) Study the competencies of judicial officials that affect the efficiency of financial and accounting professionals under the Office of the Judiciary. 2) Study the skills of judicial officials that affect the efficiency of financial and accounting professionals under the Office of the Judiciary. The sample group is financial and accounting academics. Under the Office of the Judiciary At a confidence level of 95%, the number was 250 people. Data were collected using a questionnaire for data analysis including frequency, percentage, mean and standard deviation. and multiple regression analysis to test hypotheses. at the statistical significance level of 0.01 and 0.05

The research results found that: 1) The overall competence of the judicial officials under the Office of the Judiciary was at a high level (mean 4.50, standard deviation 0.74), indicating good overall competence. Hypothesis testing found that the competence of the judicial officials was positively related to the efficiency of financial and accounting professionals in terms of quality, time, and cost, with statistical significance at the 0.01 and 0.05 levels. This means that higher competence of the judicial officials will result in better efficiency of financial and accounting professionals in terms of quality, time, and cost. 2) The overall skills of the judicial officials under the Office of the Judiciary were at a high level (mean 4.48, standard deviation 0.75), indicating good overall skills. Hypothesis testing found that the skills of the judicial officials were positively related to the efficiency of financial and accounting professionals in terms of quality, time, and cost, with statistical significance at the 0.01 and 0.05 levels, meaning that good skills of the judicial officials had a positive effect on the efficiency of financial and accounting professionals in terms of quality, time, and cost.

Keywords: Competence; Skills; Efficiency; Finance and Accounting Officer; Affiliated with the Office of the Judiciary

บทนำ

สำนักงานศาลยุติธรรมได้แจ้งการใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กับข้าราชการศาลยุติธรรม ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2552 เป็นต้นไป พร้อมกับระเบียบ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2553 – 2556 ยุทธศาสตร์ที่ 6

เพิ่มศักยภาพระบบการบริหารงานบุคคล สำนักงานศาลยุติธรรมนำหลักสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะ Competency Based Development คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการศาลยุติธรรม ค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) จิตสำนึกในการให้บริการ 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดทักษะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม ไว้ดังนี้ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการข้อมูล ทักษะเฉพาะในสายงานวิชาการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ และ ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, 2553)

สำนักงานศาลยุติธรรมมีหน้าที่หลักในการจัดการตุลาการศาลยุติธรรม ซึ่งรวมถึงการจัดการงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารการเงิน การวางแผนบุคลากร การบริหารจัดการอาคาร การทำงานวิชาการ และการสนับสนุนงานตุลาการ เพื่อให้การอำนวยความยุติธรรมเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 สำนักงานศาลยุติธรรมมีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีอำนาจหน้าที่ในการทำธุรการของศาล, ส่งเสริมงานตุลาการ, และทำงานวิชาการเพื่อสนับสนุนการพิจารณาคดีอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานแบ่งออกเป็นส่วนกลางที่รับผิดชอบการประสานงาน, กำกับติดตาม, และให้คำแนะนำ รวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ส่วนภูมิภาคประกอบด้วย 9 สำนักศาลยุติธรรมประจำภาคที่สนับสนุนงานบริหารจัดการและงานวิชาการให้กับเขตอำนาจของผู้พิพากษาภาค และส่วนสนับสนุนงานศาลซึ่งรวมถึงสำนักอำนวยการประจำศาลและสำนักงานประจำศาลที่ช่วยสนับสนุนการพิจารณาคดีและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ (ศาลยุติธรรม, 2565) บทบาทในการกำหนดนโยบายการบริหารด้านบุคลากร งบประมาณ และแผนงาน ตามหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) รวมถึงการทำหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.), คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.), และคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) โดยสรรหาและพัฒนาข้าราชการตุลาการและธุรการ พร้อมทั้งส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายและระบบงานของศาลยุติธรรม สำนักงานยังติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผล และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรมเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และความคุ้มค่าของทรัพยากร เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน จากการสัมภาษณ์นักวิชาการด้านการเงินและบัญชี พบว่ามีปัญหาในด้านการจัดซื้อเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เนื่องจากพนักงานขาดความรู้ที่เหมาะสมและระบบการปฏิบัติงานยังขาดการเชื่อมโยงที่ีระหว่างส่วนราชการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความไม่เข้าใจในกฎระเบียบใหม่ ๆ และความขาดแคลนความรู้ของประชาชนซึ่งส่งผลให้การบริการมีความล่าช้าเนื่องจากการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนระหว่างพนักงานและประชาชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สมรรถนะและทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อเป็นแนวทางให้

ผู้บริหารนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และทักษะการปฏิบัติงานให้กับ นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณภาพ
2. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพ ของนักวิชาการเงินและ บัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านปริมาณงาน
3. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านเวลา
4. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านค่าใช้จ่าย
5. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณภาพ
6. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านปริมาณงาน
7. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านเวลา
8. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านค่าใช้จ่าย

การทบทวนวรรณกรรม

เกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและ บัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ศึกษาดังนี้

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

McClelland (1973) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัย Harvard กล่าวถึง การศึกษาทางด้านจิตวิทยามักเป็นการศึกษาต่อมาจากแนวคิดที่เคยมีผู้เสนอไว้แล้วในอดีต แนวคิดของ McClelland ก็เช่นกัน กล่าวกันว่า แนวคิดของ McClelland ไม่ใช่แนวคิดใหม่เสียทีเดียว เพราะในปี 1920 ซึ่ง Frederick Taylor (1911) เป็นบิดาของวิทยาศาสตร์การจัดการ กล่าวถึงสมรรถนะมาก่อน อย่างไรก็ตาม McClelland ได้นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ในครั้งแรก McClelland (1973) คิดจะใช้การสังเกตการณ์ทำงานประจำวันของผู้ที่ประสบความสำเร็จกับผู้ที่มีผลงานในระดับปานกลาง แต่ว่าวิธีการนี้ใช้เวลามากเกินไปและไม่สะดวกในทางปฏิบัติ เขาจึงพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีการที่พัฒนามาจากการผสมผสานวิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของ Flanagan (1954) และวิธีการของแบบทดสอบ Thematic Apperception Test (TAT) BEI เป็นการสัมภาษณ์ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าประสบความสำเร็จสูงสุด 3 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าล้มเหลว 3 เหตุการณ์ จากนั้นผู้สัมภาษณ์ก็ถามคำถามติดตามว่า อะไรทำให้เกิดสถานการณ์นั้น ๆ มีใครที่เกี่ยวข้องบ้าง เขาคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร และต้องการอะไรในการจัดการกับสถานการณ์ แล้วเขาทำอย่างไร และเกิดอะไรขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานนั้นของเขา

Barrett & Depinet (1991) ได้เขียนบทความเรื่อง A Reconsideration of Testing for Competence Rather than for Intelligence เนื้อหาในบทความเป็นการอ้างอิงงานวิจัยใหม่ๆ ที่ลบล้างข้อเสนอของ McClelland เกี่ยวกับการทดสอบความถนัดหรือการทดสอบเขาวนัปัญหาว่าแบบทดสอบดังกล่าวสามารถทำนายผลการปฏิบัติได้ในเกือบทุกอาชีพ ประเด็นนี้ McClelland ได้ตอบว่า ถ้าเขาจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในบทความ Testing for Competence Rather than for Intelligence เขาคงจะอธิบายเขาวนัปัญหาอย่างระมัดระวังมากขึ้นว่า เขาวนัปัญหาเป็นสมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) ที่บุคคลที่ปฏิบัติงานต้องมี แต่เมื่อบุคคลมีเขาวนัปัญหาในระดับหนึ่งแล้วผลการปฏิบัติของเขาก็ไม่สัมพันธ์กับเขาวนัปัญหาอีกต่อไป (อธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเป็นคนฉลาดทุกคน แต่คนที่ฉลาดทุกคนอาจไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นทุกคนสิ่งที่แยกระหว่างผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานดี กับผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางคือ สมรรถนะ)

นักจิตวิทยา Sterberg and Kolligian (1990) กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่วัดได้ (A Measure of Ability) และเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนเร้น (Underlying Traits) หรือเป็นศักยภาพ (Capacity) ในตัวบุคคลซึ่งก่อให้เกิดผลงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Performance)

Rylatt and Lohan (1995) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรือในงานนั้น ๆ

นอกจากนี้ Spencer and Spencer (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion – Reference) และ หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดทักษะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม ไว้ดังนี้ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, 2553)

ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วกับปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความรู้และประสบการณ์

ผู้ที่ใช้เวลาน้อยกว่าในการตรวจจับความผิดและหาทางแก้ไข คือ ผู้มีทักษะสูงกว่าผู้ที่ใช้เวลามากกว่าในการทำงานอย่างเดียวกัน โดยทั่วไปคนจะมีการพัฒนาทักษะ โดยอัตโนมัติ หากมีประสบการณ์ที่เพียงพอหรือมีโอกาสนในการลองผิดลองถูก แต่การรอให้เกิดทักษะโดยอัตโนมัติจะต้องใช้เวลานานและไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลเป็นหลัก

เครื่องมือในการวัดทักษะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แบบทดสอบความรู้ในงาน แบบสังเกตพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานและแบบประเมินผลงานที่ทำ คะแนนที่ได้จากแบบวัดทักษะการปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ถูกต้อง ในงานที่ต้องกระทำ

การพัฒนาทักษะ คือ การให้การศึกษาและฝึกอบรมเพื่อย่นเวลาที่เกิดทักษะโดยไม่ต้องอาศัยประสบการณ์เพียงอย่างเดียว

ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรมกำหนดทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมออกเป็น 4 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ 2) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ทักษะการจัดการข้อมูล 4) ทักษะเฉพาะในสายงาน

โดยทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการจัดการข้อมูลเป็นทักษะที่ใช้ร่วมกันทุกประเภทตำแหน่งและทุกสายงาน

1. ทักษะและระดับการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทักษะและระดับการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้งาน
3. ทักษะและระดับการจัดการข้อมูล ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน
4. ทักษะและระดับเฉพาะในสายงานวิชาการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ และทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน ดังนี้ 4.1) ความสามารถในการใช้โปรแกรมการเงิน บัญชี และงบประมาณอย่างคล่องแคล่ว 4.2) ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี และงบประมาณ รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของระบบ 4.3) ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและบัญชีเพื่อหาปัญหาและสรุปเหตุผลผลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Ryan & Smith (1954) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) เป็นความสัมพันธ์ที่มีผลมาจากการทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลพิจารณาจากการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบความทุ่มเทกับผลงาน

Plowman and Peterson (1989) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานต้องมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานที่กำหนด รวดเร็วและไม่ผิดพลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมาย
2. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานต้องตรงตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและทันเวลา
3. เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรควรพัฒนาเทคนิคการทำงานเพื่อให้ดำเนินการได้ถูกต้องและทันเวลา
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) การใช้จ่ายต้องสอดคล้องกับผลประโยชน์ที่ได้ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มรายได้และกำไรสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2543) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานมองในแต่ละบุคคลพิจารณาเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน

हरषा ठोणेम (2550) กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดจากความเชี่ยวชาญความสามารถในการปฏิบัติงานโดยต้องประหยัดเวลาและคุณภาพดี สร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Guttermann (2015) กล่าวถึง Frederick Winslow Taylor ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบิดาแห่งการจัดการสมัยใหม่เป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีการจัดการทฤษฎีอยู่บนพื้นฐานที่ว่า แรงงานคนจะได้รับการจัดการและบริหารจัดการในลักษณะเดียวกับการทำงานของเครื่องจักร และควรจะออกแบบกระบวนการทำงานของพนักงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย Taylor มีแนวคิดว่าการขาดประสิทธิภาพทำให้เกิดการสูญเสียไม่เพียงแต่องค์กรแต่รวมถึงประเทศด้วยการที่คนงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบหลักของทฤษฎี Taylor ได้รับการอธิบาย ดังนี้

1. การบริหารจัดการใช้การทดลองและสังเกตเพื่อพัฒนามาตรฐานการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ
2. การคัดเลือกบุคคลต้องพิจารณาความรู้ ความสามารถ และความถนัดเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
3. การฝึกอบรมควรมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ โดยการสอนงานตามขั้นตอนและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน
4. การแบ่งความรับผิดชอบในองค์กรควรเป็นธรรม โดยผู้บริหารร่วมรับผิดชอบและให้รางวัลพิเศษเพื่อขวัญกำลังใจ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

Emerson (1913) กล่าวถึง ทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับและสร้างชื่อให้แก่ Emerson และเป็นต้นแบบแนวคิดประสิทธิภาพของการทำงาน โดยมีทฤษฎี 12 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป โดยพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน 3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักถูกต้องสมบูรณ์ 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ 7) มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา 9) ผลงานได้มาตรฐาน 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ

หรรษา ทองเอม (2550) กล่าวถึง แนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพยายามในการทำงานแรงสนับสนุนจากองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกลยุทธ์โครงสร้าง ค่านิยมและด้านจิตใจ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม รวมทั้งสิ้น 662 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เป็นร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 250 คน

วิธีการการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้สัดส่วนตามประชากรที่เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ปฏิบัติงานในแต่ละสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 662 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนนักวิชาการเงินและบัญชีแต่ละสังกัดแล้วใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนทั้งสิ้น 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป รวมคำถาม 7 ข้อเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม ประเมิน 25 ข้อที่เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ความเชี่ยวชาญในงาน จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบมาตราส่วน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม ประเมิน 22 ข้อที่เกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การใช้โปรแกรมระบบการเงินและบัญชี การออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงินและบัญชี และการวิเคราะห์ทางการเงิน โดยใช้แบบมาตราส่วน 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี ประเมิน 20 ข้อเกี่ยวกับคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบมาตราส่วน 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง วิธีการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและรูปแบบที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป รวมคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม ประเมินการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ส่วนที่ 3 ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม ประเมินทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การใช้โปรแกรมระบบการเงินและบัญชี การออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงินและบัญชี และการวิเคราะห์ทางการเงิน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพของนักวิชาการการเงินและบัญชี ประเมินด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท

1.4 นำแบบสอบถามสมรรถนะและทักษะเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

1.5 นำแบบสอบถามสมรรถนะและทักษะต่อผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมิน จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง (Validity) แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50

1.6 ปรับปรุงแก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้กับนักวิชาการการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 90 คน และหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิจัยเริ่มต้นด้วยการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามที่ผู้ตอบส่งกลับด้วยตนเอง จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นักวิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 250 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนกลับคืนมาทั้งหมด 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป หลังจากนั้น แบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจะถูกจัดหมวดหมู่และลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายตามเกณฑ์ลิเคิร์ต (Likert scale) และใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) 2. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ 1. การตรวจสอบความตรง (Validity) 2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1951)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 82.40 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 และมีสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 (จังหวัดในภาคอีสานตอนบน) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางที่ 1 ภาพรวมค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การศึกษาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

สมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	แปลผล
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH)	4.50	0.73	มาก
จิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind)	4.49	0.75	มาก
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - EXP)	4.57	0.71	มากที่สุด
จริยธรรม (Integrity-ING)	4.47	0.74	มาก
การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW)	4.45	0.76	มาก
รวมค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน	4.50	0.74	มาก

จากตารางที่ 1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ จิตสำนึกในการให้บริการ ค่าเฉลี่ย 4.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 อยู่ในระดับมาก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 จิตสำนึกในการให้บริการ ค่าเฉลี่ย 4.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 จริยธรรม ค่าเฉลี่ย 4.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 และการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.45 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การศึกษาทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	แปลผล
ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	4.52	0.76	มากที่สุด
ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	4.50	0.73	มาก
ทักษะการจัดการข้อมูล	4.51	0.72	มากที่สุด
ทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ	4.46	0.75	มาก
ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ	4.38	0.78	มาก
ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน	4.43	0.77	มาก
รวมค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน	4.48	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบการสอบถามทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ค่าเฉลี่ย 4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และทักษะการจัดการข้อมูล ค่าเฉลี่ย 4.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ย 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน ค่าเฉลี่ย 4.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 และทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและจริยธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
2. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงิน	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
และบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านปริมาณงาน และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านปริมาณงาน	
3. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
4. สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
5. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการข้อมูล และทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณภาพ และทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี ด้านคุณภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐาน
6. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม ทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ และทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
7. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ ทักษะการจัดการข้อมูล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านเวลา และทักษะการจัดการข้อมูล มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน
8. ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะในการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงิน บัญชี งบประมาณ ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงิน ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะด้านการใช้โปรแกรมระบบการเงิน บัญชี งบประมาณ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านค่าใช้จ่าย	สอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. ศึกษาสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ด้านคุณภาพ พบว่า สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กล่าวคือ ไม่เกิดปัญหา จากสมมติฐานสมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และจริยธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐญาณน วงศ์การณ (2563) ที่ศึกษาสมรรถนะทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับเงินและการนำเงินส่งคลังผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า สมรรถนะทางการบัญชีทั้ง 4 ด้านของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณ สมรรถนะด้านความรู้เชิงเทคนิคมีผลเชิงบวกต่อการประหยัดค่าใช้จ่าย ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณมีผลเชิงบวกต่อความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรวดเร็วในการตัดสินใจ

ด้านปริมาณงาน พบว่า สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งรวมถึงการมุ่งผลสัมฤทธิ์, จิตสำนึกในการให้บริการ, การส่งมอบความเชี่ยวชาญ, จริยธรรม, และการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานของนักวิชาการเงินและบัญชี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตสำนึกในการให้บริการและการทำงานเป็นทีม แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนริศรา วัฒนศัพท์ (2564) ศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อปัญญาประดิษฐ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า นักบัญชีมีสมรรถนะและการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการคิดและการกระทำอย่างมีเหตุผลอยู่ในระดับดีมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็เช่นกัน การศึกษาพบว่าลักษณะประชากรศาสตร์มีผลต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ในบางด้าน และสมรรถนะหลัก ประจำสายงาน และส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี

ด้านเวลา พบว่า ไม่เกิดปัญหา ทั้งนี้ตัวแปรอิสระอยู่ในการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริบังอร ทิพย์มูล (2564) การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี พบว่า 1) สมรรถนะหลักของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ จริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร การทำงานเป็นทีม การบริการ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความคุ้มค่า และความรวดเร็ว 3) สมรรถนะด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

ด้านค่าใช้จ่าย สมรรถนะข้าราชการศาลยุติธรรม เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ความเชี่ยวชาญในงาน จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีด้านค่าใช้จ่าย โดยไม่มีปัญหาจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ และตัวแปรอิสระไม่มีอิทธิ

สัมพันธ์ (Autocorrelation) สมรรถนะด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายของนักวิชาการเงินและบัญชี สอดคล้องกับผลวิจัยของ วารุณี ฤทธิขจร (2564) สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ พบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีในด้านความรู้และทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จริยธรรม และทัศนคติ รวมถึงแรงจูงใจในงานในด้านความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

2. ศึกษาทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการเงินและบัญชี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี ในด้านคุณภาพ โดยจากการวิเคราะห์พบว่า ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมระบบการเงินและบัญชี การออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงินบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี ขณะที่ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพด้านคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา เจริญแก้ว (2563) ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านธุรกิจองค์กร ทักษะด้านการสื่อสารร่วมงานกับผู้อื่น ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง และทักษะด้านความเป็นผู้นำส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการนำเสนอการเงินที่ถูกต้องครบถ้วน 2) ด้านการบริหารจัดการเวลาในกำหนด 3) ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการรายงานผลอย่างแม่นยำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี ในด้านปริมาณงาน โดยการวิเคราะห์พบว่าทักษะการใช้โปรแกรมระบบการเงินและบัญชี และการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงินบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ขณะที่ทักษะในการวิเคราะห์ทางการเงินไม่แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติในด้านนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิตา ลิ่นจี (2563) ความรู้และทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย มีความเห็นว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยที่มีรูปแบบธุรกิจ ระยะเวลาที่สำนักงานจัดตั้ง ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และจำนวนลูกค้าแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชี ในด้านเวลา โดยการวิเคราะห์พบว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและการออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงินบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพด้านเวลา ขณะที่ทักษะการจัดการข้อมูลมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพด้านเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับนัยสำคัญทางสถิติที่คาดหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา เจริญแก้ว (2563) ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการ

บริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ด้านการบัญชีและภาษีส่งผลในเชิงลบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการนำเสนอการเงินที่ถูกต้องครบถ้วน และด้านการบริหารจัดการเวลาในกำหนด ส่วนความรู้ด้านการบัญชีและภาษีไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลอย่างแม่นยำ

ทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีในด้านค่าใช้จ่าย โดยจากการวิเคราะห์พบว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การออกแบบและพัฒนาระบบงานการเงินบัญชี และการวิเคราะห์ทางการเงินมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ขณะที่บางทักษะไม่แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลิตา ลีนิจ (2563) ความรู้และทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย มีความเห็นว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยที่มีรูปแบบธุรกิจ ระยะเวลาที่สำนักงานจัดตั้ง ทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงาน และจำนวนลูกค้าแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. นักวิชาการเงินและบัญชีที่สำนักงานศาลยุติธรรมควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะและทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ควรเน้นที่คุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและทำงานให้รวดเร็วและถูกต้อง
3. ควรพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ การส่งมอบความเชี่ยวชาญ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรพัฒนาการสร้างสรรค์และยกระดับผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นนวัตกรรมใหม่
2. ควรเข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาหรือแก้ไขปัญหายอย่างเหมาะสม
3. ควรเพิ่มศักยภาพด้วยการศึกษาและพัฒนาความรู้ใหม่ๆ รวมถึงการปรับใช้เทคโนโลยีและความรู้เชิงวิชาการในการปฏิบัติราชการ
4. นักวิชาการควรมีความชำนาญในการใช้โปรแกรมระบบการเงินและบัญชีอย่างคล่องแคล่ว
5. นักวิชาการควรมีความสามารถหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี เช่น จรรยาบรรณและทัศนคติของวิชาชีพบัญชี เพื่อพัฒนาทักษะและความเข้าใจในวิชาชีพ และเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้ใช้ข้อมูลงบการเงิน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะและทักษะของข้าราชการศาลยุติธรรมในสาขาต่าง ๆ เช่น สายงานวิชาการพัสดุ เพื่อประเมินผลกระทบต่องานประสิทธิภาพการทำงาน
3. ควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพในงานวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่แบบสอบถามทั่วไป อาจไม่สามารถจับได้

เอกสารอ้างอิง

- ชลิดา ลิ่นจี. (2563). *ความรู้และทักษะวิชาชีพของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย*. วารสารศิลปการจัดการ, 4(1), 34-45.
- ติน ปรัชญพทุทธิ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐญาณ วงศ์การณ. (2563). *สมรรถนะทางการบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการรับเงินและการนำเงินส่งคลังผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นริศรา วัฒนศัพท์. (2564). *สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อปัญญาประดิษฐ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิดา เจริญแก้ว. (2563). *ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วารุณี ฤทธิขจร. (2564). *สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศาลยุติธรรม. (2565). *อำนาจหน้าที่*. ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2567, จาก <https://coj.go.th/th/content/page/index/id/16>
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2553). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม*. ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2567, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/articles/id/8/cid/1437>
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2553). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม*. ค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2567, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/articles/id/8/cid/1437>
- สิริบงอร ทิพย์มูล. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หรรษา ทองเอม. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อเมริกันสแตนดาร์ด บีแอนด์ เค (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.

- Guterman, A. S. (2015). The impact of Frederick Winslow Taylor on modern management. In *Management Theory and Practice* (pp. 45-62). Routledge.
- Barrett, G. V., & Depinet, R. L. (1991). A reconsideration of testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 46(10), 1012-1024
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Emerson, H. (1913). *The twelve principles of efficiency*. The Engineering Magazine Co.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51(4), 327-358.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Plowman, D. A., & Peterson, R. B. (1989). Performance effectiveness: A multidimensional approach. *Journal of Management*, 15(4), 563-578.
- Ryan, H. W., & Smith, W. J. (1954). Human efficiency: The relationship between work dedication and performance. *Journal of Applied Psychology*, 38(2), 137-145.
- Rylatt, A., & Lohan, R. (1995). Competence and performance. *Journal of Management Development*, 14(6), 32-40.
- Sterberg, R. J., and Kolligian, J. (1990). Assessing human intelligence. *The Cambridge Handbook of Intelligence* (pp. 297-314). Cambridge University Press.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper and Brothers.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row