



การศึกษาศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล

Studying the potential of personnel in financial and accounting academic positions in the digital age

นิตยา รุ่งเรือง

Nittaya Rungruang

สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Institute of Technological Development for Industry, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Corresponding author, E-mail: nittaya.r@itdi.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีมีความสำคัญอย่างมากในยุคดิจิทัล เนื่องด้วยสายงานของนักวิชาการเงินและบัญชีนั้น มีลักษณะการทำงานเกี่ยวกับการเงิน งบประมาณต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์งบการเงิน การติดตามและประเมินผลทางการเงิน ดังนั้นจึงจัดทำงานวิจัยนี้เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีจำนวน 200 คน ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพมาจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ที่ได้รับการสัมภาษณ์เชิงลึก ในปีการศึกษา 2566 ซึ่งคำนวณจากสูตรของยามาเน่ โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 และกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ รวมจำนวนทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยผ่านความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค้อยู่ในช่วง 0.67-1.00 มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.43-0.88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.966 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์องค์ประกอบ การทดสอบความแตกต่างด้วย t-test และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ซึ่งผ่านเกณฑ์ความเหมาะสมขององค์ประกอบเชิงยืนยัน

คำสำคัญ: นักวิชาการเงิน, นักวิชาการบัญชี, ศักยภาพของบุคลากร



ABSTRACT

Currently, the position of financial and accounting academics is very important in the digital age. This is because the work of financial and accounting academics involves finance, budgets, financial statement analysis, and financial monitoring and evaluation. Therefore, this research was conducted to study the potential components, compare the potential levels, and suggest guidelines for developing the potential of financial and accounting academic personnel in the digital age of autonomous and public universities. The research methodology used was a mixed method, both qualitative and quantitative. The quantitative research sample consisted of 200 financial and accounting professionals, while the qualitative data came from key informants, namely 3 qualified individuals who were interviewed in-depth in the academic year 2023. The calculations used Yamane's formula and an acceptable error value of 0.05. The research instrument was a structured questionnaire assessing three dimensions of professional potential: knowledge, skills, and attributes. The questionnaire consisted of 45 items, with item-objective congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00, discrimination indices between 0.43 and 0.88, and Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.966. Data analysis involved descriptive statistics, frequency, percentage, mean, factor analysis, t-test, and correlation analysis. The findings revealed that the professional potential of financial and accounting academic personnel comprises three core dimensions: knowledge, skills, and attributes, all of which met the criteria for confirmatory factor analysis. Furthermore, a statistically significant difference was found at the 0.05 level, indicating that public university personnel demonstrated higher mean scores in all dimensions compared to those from autonomous universities.

Keywords: Financial Scholar, Accounting Scholar, Human Resource Potential

บทนำ

ปัจจุบันตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีมีความสำคัญอย่างมากในทุกองค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการจัดทำและตรวจสอบเอกสารทางการเงิน การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การบริหารเงินทุนหมุนเวียน ตลอดจนการควบคุมและจัดทำบัญชีตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) ขณะเดียวกันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีต้องปรับเข้าสู่รูปแบบดิจิทัล โดยเทคโนโลยี เช่น OCR, AI และ RPA ได้เข้ามาช่วยลดขั้นตอนที่เคยต้องใช้แรงงานคน ช่วยให้การดำเนินงานรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์, 2565, สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564) นักวิชาการเงินและบัญชีจึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาคักยภาพของนักวิชาการเงินและบัญชีในอดีตเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามความสามารถเฉพาะบุคคล แต่ในยุคดิจิทัล บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยและกระทรวงการคลัง รวมทั้งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การศึกษาคักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเสริมสร้างความรู้เพิ่มทักษะ และพัฒนาคักยภาพให้กับบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี รวมทั้งต้องมีคุณลักษณะในการทำงานสูงสุด มีความเข้าใจในระบบ ระเบียบที่เกี่ยวข้องและให้บริการทางด้านการเงินและบัญชีที่มีคุณภาพ การพัฒนาให้บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อตอบสนองให้องค์กรนั้น ๆ มีบุคลากรของหน่วยงานได้มีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การศึกษาคอบคลุมตามวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจึงออกแบบการวิจัยให้ประกอบด้วยสามวัตถุประสงค์หลัก ได้แก่ ศึกษาคักยภาพประกอบของศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล, เปรียบเทียบระดับศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคักยภาพของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน ผลการศึกษานี้คาดว่าจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการเงินและบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคักยภาพประกอบของศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมตามเนื้อหาต่าง ๆ ข้างต้น สรุปโดยรวมได้ว่า คักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยของรัฐ ตลอดจนถึงการเพิ่มพูนด้านความรู้ ด้านทักษะ รวมทั้งด้านคุณลักษณะ ในหน้าที่ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ให้มีการพัฒนาคักยภาพตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ความเข้าใจที่ต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและระเบียบของกระทรวงการคลัง เป็นไปแนวทางเดียวกันนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีนโยบายชัดเจน มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานการมีส่วนร่วมและประสานงานของหัวหน้างาน



และผู้ปฏิบัติ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดในการประเมินผลงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี รวมถึงบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ ประจำปีการศึกษา 2566 รวมทั้งสิ้น 240 คน โดยแบ่งเป็น

1.1 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 110 คน (กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2567)

1.2 มหาวิทยาลัยของรัฐ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 130 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2567)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างถูกคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ทำให้ได้จำนวนขั้นต่ำที่เหมาะสมคือ 150 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามประเภทของมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดการกระจายตัวที่เหมาะสมและเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละกลุ่มอย่างเท่าเทียม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบคำถามแบบเลือกตอบ (Check-list) รวม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สังกัดมหาวิทยาลัย อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ด้านความรู้ (Knowledge) จำนวน 15 ข้อ ด้านทักษะ (Skills) จำนวน 15 ข้อ ด้านคุณลักษณะ (Characteristics) จำนวน 15 ข้อรวมทั้งสิ้น 45 ข้อ โดยใช้ มาตรการส่วนแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ

ตอนที่ 3: ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity): แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ในช่วง 0.67-1.00

2. อำนาจจำแนก (Discrimination Index): มีค่าระหว่าง 0.43-0.88 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามสามารถจำแนกผู้ตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความเชื่อมั่น (Reliability): ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มเป้าหมายหลัก แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.966 ซึ่งอยู่ในระดับความเชื่อมั่นที่สูงมาก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบออนไลน์และแบบกระดาษ รวมจำนวน 200 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 185 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 92.5 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ใช้ทั้ง สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้:

4.1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพโดยรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน

4.2.1 การทดสอบค่าสำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ (Independent Sample t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ ระหว่างบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ

4.2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อยืนยันโครงสร้างขององค์ประกอบศักยภาพทั้งสามด้าน

4.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Coefficient) ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และศักยภาพโดยรวม

ผลของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาศักยภาพของบุคลากรในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยพิจารณาตามสามด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ผลการวิเคราะห์ที่มีรายละเอียดดังนี้:

1. ศักยภาพด้านความรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมด้านความรู้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมด้านความรู้

ศักยภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้	4.18	0.72	มาก
1 ให้คำปรึกษาและถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชีทั้งภายในและภายนอก	4.22	0.87	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ศักยภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้	4.18	0.72	มาก
2 ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชีให้เพื่อนร่วมงาน	4.26	0.78	มาก
3 รู้ระเบียบจัดซื้อจัดจ้างหมวดค่าวัสดุและค่าใช้สอย	4.10	0.95	มาก
4 รู้ระเบียบการเบิกค่าเดินทางไปราชการ	4.11	1.02	มาก
5 รู้ระเบียบเบิกค่าเล่าเรียนบุตรของข้าราชการ	4.00	1.14	มาก
ด้านความรู้	4.18	0.72	มาก
6 รู้ระเบียบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.20	0.96	มาก
7 รู้การจำแนกค่าใช้จ่ายตามแผนงานและกองทุน	4.14	0.91	มาก
8 ควบคุมงบประมาณให้ตรงตามแผนและมาตรฐาน	4.22	0.90	มาก
9 ยื่นภาษีออนไลน์ได้ถูก	4.20	0.88	มาก
10 ใช้โปรแกรมการเงินและบัญชีสำเร็จรูปได้	4.33	0.77	มาก
11 รู้ระบบเบิกจ่ายแบบ 3 มิติ (งบประมาณ พัสดุ การเงินบัญชี กองทุน)	4.45	0.71	มาก
12 ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพงาน	4.30	0.79	มาก
13 จัดเก็บข้อมูลการเงิน-บัญชีผ่านอินเทอร์เน็ต	4.26	0.81	มาก
14 รู้ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	3.97	0.98	มาก
15 ออกใบเสร็จและบันทึกในระบบเพื่อให้ลูกค้าพิมพ์ได้เอง	4.02	0.97	มาก



การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพด้านความรู้ของบุคลากรพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.18, $S.D.$ = 0.72) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในด้านการใช้ระบบงบประมาณ การเงิน และบัญชี รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายละเอียดขององค์ประกอบหลักได้แก่:

1. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและการดำเนินงานทางการเงินและบัญชี (ค่าเฉลี่ย 4.45, $S.D.$ = 0.71)
2. ความสามารถในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการเงินและบัญชี (ค่าเฉลี่ย 4.33, $S.D.$ = 0.77)
3. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30, $S.D.$ = 0.79)

2. ศักยภาพด้านทักษะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดีจิทัล โดยภาพรวมด้านทักษะ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดีจิทัล โดยภาพรวมด้านทักษะ

ศักยภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
ด้านทักษะ		4.31	0.65	มาก
1	วิเคราะห์ข้อมูลการเงินและบัญชีเชิงลึกได้	4.13	0.90	มาก
2	ประสานงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.81	มาก
3	แจ้งเปลี่ยนแปลงระเบียบ/มติที่ประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ	4.20	0.83	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ศักยภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
ด้านทักษะ		4.31	0.65	มาก
4	ตรวจสอบเอกสารรับ-จ่ายเงินให้ถูกต้องตามระเบียบ	4.38	0.73	มาก
5	ถ่ายทอดความรู้การเงิน-บัญชีแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	4.32	0.83	มาก
6	นำเสนอข้อมูลการเงิน-บัญชีเพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร	4.26	0.82	มาก
7	ตอบปัญหา-ชี้แจงเรื่องงานแก่ผู้บริหารเพื่อความเข้าใจตรงกัน	4.33	0.78	มาก
8	จัดเก็บเอกสารการเงิน-บัญชีอย่างปลอดภัย	4.47	0.66	มาก
9	ปฏิบัติงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กำหนด	4.46	0.67	มาก
10	จัดทำคู่มือการเงิน-บัญชีที่ทันสมัยเพื่อใช้เป็นแนวทาง	4.27	0.85	มาก
11	วิเคราะห์การใช้เงิน-งบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายหน่วยงาน	4.20	0.86	มาก
ด้านทักษะ		4.31	0.65	มาก
12	ใช้ช่องทางสื่อสารหลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	4.45	0.71	มาก
13	บริหารจัดการข้อมูลการเงิน-บัญชีด้วยระบบสารสนเทศ	4.33	0.77	มาก
14	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน-บัญชีได้ดี	4.35	0.76	มาก
15	ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.76	มาก

ผลการวิเคราะห์ด้านทักษะพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.31, $S.D.$ = 0.65) โดยบุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนงาน และการจัดการข้อมูล รายละเอียดขององค์ประกอบหลัก ได้แก่:

1. การจัดเก็บเอกสารทางการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบ (ค่าเฉลี่ย 4.47, $S.D.$ = 0.66)
2. ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.46, $S.D.$ = 0.67)
3. การใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45, $S.D.$ = 0.71)

3. ศักยภาพด้านคุณลักษณะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมด้านคุณลักษณะ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล โดยภาพรวม
ด้านคุณลักษณะ

ศักยภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
ด้านคุณลักษณะ		4.57	0.50	มากที่สุด
1	ข้อสัติย์ในวิชาชีพไม่เปิดเผยข้อมูลการเงินต่อผู้ไม่เกี่ยวข้อง	4.71	0.53	มากที่สุด
2	ขยัน อดทน ทำงานสำเร็จตามกำหนดเวลา	4.68	0.53	มากที่สุด
3	รอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทุกครั้ง	4.65	0.57	มากที่สุด
4	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี	4.71	0.53	มากที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ศักยภาพการปฏิบัติงาน		$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
5	แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง	4.60	0.61	มากที่สุด
6	ทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.68	0.53	มากที่สุด
7	ไม่ปกปิดเอกสารเมื่อพบการทุจริต	4.51	0.65	มากที่สุด
8	เข้าใจภาระงานและประยุกต์ใช้ได้เหมาะสมกับองค์กร	4.62	0.56	มากที่สุด
9	พร้อมพัฒนาตนเองผ่านการอบรมด้านการเงิน-บัญชี	4.64	0.57	มากที่สุด
10	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเข้าใจผู้อื่นในการทำงาน	4.62	0.58	มากที่สุด
11	เรียนรู้กระบวนการงานการเงิน-บัญชีอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.64	มากที่สุด
12	ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้	4.51	0.69	มากที่สุด
13	นำแนวคิดทันสมัยมาพัฒนางานการเงิน-บัญชีให้มีประสิทธิภาพ	4.53	0.66	มากที่สุด
14	กล้าเสนอแนวคิดใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.55	0.62	มากที่สุด
15	เปิดใจรับเทคโนโลยีและสิ่งใหม่ ๆ เสมอ	4.47	0.68	มาก

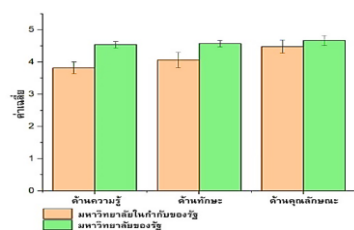
ด้านคุณลักษณะได้รับการประเมินสูงสุดในบรรดาสารด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.57, $S.D.$ = 0.50) ซึ่งบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์



และความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร รายละเอียดขององค์ประกอบหลัก ได้แก่:

1. ความขยัน อดทน และความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.71, $S.D.$ = 0.53)
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.68, $S.D.$ = 0.53)
3. การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 4.65, $S.D.$ = 0.57)
4. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นตามประเภทของมหาวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามสังกัดของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ และ 3) ด้านคุณลักษณะ รวมทั้งการวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 45 ข้อ เมื่อจำแนกตามสังกัดของมหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัดของมหาวิทยาลัยปรากฏผลดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กราฟค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ

ความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัดของมหาวิทยาลัย

จากภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามสังกัด

ของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.12) โดยด้านคุณลักษณะได้รับคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.48) ตามด้วยด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และด้านความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และมหาวิทยาลัยของรัฐ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย 4.59) โดยด้านคุณลักษณะได้รับคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.67) ตามด้วยด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย 4.57) และด้านความรู้ (ค่าเฉลี่ย 4.54)

จากผลการวิเคราะห์ประกอบและการตั้งชื่อใหม่ขององค์ประกอบสามารถกำหนดเป็นศักยภาพการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ประกอบ 2 องค์ประกอบย่อยด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อยและด้านคุณลักษณะ (Attributes) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย รายละเอียดดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ

5. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อศักยภาพ

การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ โดยด้านความรู้แบ่งเป็นสองกลุ่ม องค์ประกอบกลุ่มแรกเน้นความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่าง ๆ เช่น การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ การจัดซื้อจัดจ้าง และการจำแนกค่าใช้จ่ายตามแผนงานและกองทุน ส่วนกลุ่มที่สอง

เน้นการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการเงิน การยื่นภาษีออนไลน์ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทักษะแบ่งเป็นสองกลุ่มเช่นกัน โดยกลุ่มแรกประกอบด้วย ทักษะด้านการวิเคราะห์ การชี้แจง และการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ขณะที่กลุ่มที่สองเน้นทักษะการใช้ระบบสื่อสารที่หลากหลาย การจัดการข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศ และการใช้เทคโนโลยีทางการเงิน และบัญชี สำหรับด้านคุณลักษณะ กลุ่มแรกเน้นความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ และการปรับตัวต่อสถานการณ์ ส่วนกลุ่มที่สองมุ่งเน้นความขยันอดทน ความซื่อสัตย์ในการรักษาข้อมูล และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

6. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐได้ใช้การทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ (independent Sample t-test) ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ

ด้าน	มหาวิทยาลัย ในกำกับ $\bar{X}$	มหาวิทยาลัย ของรัฐ $\bar{X}$	T-statistic	P-value
ความรู้	3.82	4.54	3.737	0.0002
ทักษะ	4.06	4.57	2.892	0.0043
คุณลักษณะ	4.48	4.67	1.286	0.2001
โดยรวม	4.12	4.59	3.124	0.0020

หมายเหตุ. P-value <0.05 แสดงถึงความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลพบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีคะแนนสูงกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับอย่างมีนัยสำคัญในด้าน ความรู้ (P-value=0.0002), ทักษะ (P-value =0.0043) และภาพรวม (P-value =0.0020) และไม่มี ความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในด้านคุณลักษณะ (P-value =0.2001) ซึ่งหมายความว่า บุคลากรจากทั้งสองประเภทมหาวิทยาลัยมีระดับ

คุณลักษณะทางอาชีพใกล้เคียงกันการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

7. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills), คุณลักษณะ (Characteristics) และศักยภาพโดยรวม (Overall Performance) ได้ใช้ Pearson's Correlation Coefficient ผลการวิเคราะห์แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรหลัก

ตัวแปร	ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ	โดยรวม
ความรู้	1.000	0.879	0.904	0.899
ทักษะ	0.879	1.000	0.672	0.932
คุณลักษณะ	0.904	0.672	1.000	0.728
โดยรวม	0.899	0.932	0.728	1.000

จากผลความสัมพันธ์ของตัวแปรหลัก พบว่า ทักษะ (Skills) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับศักยภาพโดยรวม ($r=0.932$) แสดงว่า ทักษะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อศักยภาพของบุคลากร ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะ (Characteristics) มีความสัมพันธ์สูงกัน ($r=0.904$) หมายความว่า บุคลากรที่มีความรู้สูงมักมีคุณลักษณะทางอาชีพที่ดี คุณลักษณะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพโดยรวมในระดับปานกลาง ($r=0.728$) แสดงว่าปัจจัยนี้สำคัญแต่ไม่มากเท่ากับทักษะ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาศักยภาพของบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีในยุคดิจิทัลระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า โดยภาพรวมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 4.59$ และ 4.12 ตามลำดับ, $p = 0.002$) และรายด้าน โดยด้านความรู้ (Mean = 4.54 และ 3.82, $p = 0.0002$) และด้านทักษะ (Mean = 4.57 และ 4.06, $p = 0.0043$) มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสูง ส่วนด้านคุณลักษณะ มีความแตกต่างแต่ไม่ถึงระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Mean = 4.67 และ 4.48, $p = 0.2001$)



อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านความรู้: ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณด้วยระบบดิจิทัล การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการเงินและบัญชี รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการทำงานด้านการเงิน ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวอาจเกิดจากการที่หน่วยงานได้มีการปรับระบบงานให้รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับระบบใหม่ อีกทั้งยังมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา เช่น ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และระเบียบราชการที่ซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างทางศักยภาพระหว่างสองกลุ่มตัวอย่างในด้านความรู้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ พระจิตร์ โสมะภีร์ (2565) ที่ระบุว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารราชการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ แต่ยังมีข้อจำกัดที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาอย่างทั่วถึง

2. ด้านทักษะ: ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีทักษะในระดับสูงด้านการจัดเก็บเอกสารทางการเงินอย่างปลอดภัย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด และการใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสาร ทั้งนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมระบบการจัดการที่เน้นความถูกต้อง ความปลอดภัย และการปรับใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารในงานประจำวันอย่างแพร่หลาย ซึ่งมีผลให้บุคลากรต้องพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า ทักษะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพ โดยรวมสูงที่สุด ($r = 0.932$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีทักษะที่ดีขึ้น ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ วิจิตา จันทรวารีเลขา (2563) ที่เสนอว่าบุคลากรในองค์กรควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Savvy) เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านคุณลักษณะ: ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณลักษณะเด่นในด้านความขยัน อดทน และความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ทั้งนี้ เป็นเพราะบุคลากรด้านการเงินและบัญชีต้องรับผิดชอบต่อข้อมูลและการดำเนินงานที่มีความถูกต้องและโปร่งใสสูง จึงมีการปลูกฝังคุณลักษณะเหล่านี้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดยัง

มีการกำหนดแนวทางจริยธรรมและวินัยในการทำงานไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ แม้ว่าผลการทดสอบค่าทีสำหรับกลุ่มตัวอย่างอิสระ (independent sample t-test) จะพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านคุณลักษณะระหว่างกลุ่มตัวอย่าง แต่จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่า คุณลักษณะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับศักยภาพ โดยรวม ($r = 0.728$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของ สุนิสา หวังอ้อมกลาง (2561) และแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980, อ้างใน กรรณก ขำนาญกุล, 2556) ซึ่งระบุว่า คุณลักษณะของงานที่ดีจะส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการจัดอบรมหรือหลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงินและบัญชี

1.2 ควรมีการทบทวนระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงิน ให้สอดคล้องกับระบบดิจิทัลที่ใช้งานจริง เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มความคล่องตัว

1.3 ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติมจากมหาวิทยาลัยประเภทอื่น เช่น มหาวิทยาลัยเอกชน หรือมหาวิทยาลัยในภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพในบริบทที่หลากหลาย

2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงจิตวิทยาและองค์กร เช่น ความผูกพันในองค์กรหรือแรงจูงใจที่มีผลต่อศักยภาพ เพื่อให้เข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อศักยภาพอย่างรอบด้าน

2.3 ควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบติดตามผล (Longitudinal Study) เพื่อประเมินความเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพหลังจากมีการพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายในองค์กร

กิตติกรรมภาค

ขอขอบคุณ สำนักพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ให้การสนับสนุนทั้งในด้านทรัพยากรและโอกาสในการดำเนินงานวิจัยเรื่องนี้ ตลอดจนขอขอบคุณทุกหน่วย ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล แม้ว่างานวิจัยนี้จะดำเนินการโดยข้าพเจ้าเพียงผู้เดียว แต่ความสำเร็จของงานย่อมเกิดขึ้นได้จากความร่วมมือ ความเข้าใจ และการอำนวยความสะดวกจากบุคลากรในมหาวิทยาลัยทุกภาคส่วน ซึ่งข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รายการอ้างอิง

กรรณก ขำนาญกุล. (2556). คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). นครราชสีมา:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567). รายงานจำนวนบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ประจำปีการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2567. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2567). รายงานจำนวนบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ประจำปีการศึกษา 2567. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ธานีรินทร์ คิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ: บิสซิเนส อาร์ แอนด์ดี.

พีระจิตร์ โสมะภีร์. (2565). การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0: กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

วิจิตา จันทรวารีเลขา. (2563). แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์. (2565). ยุคของเทคโนโลยีดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://cs.bru.ac.th/ยุคของเทคโนโลยีดิจิทัล>.

วิจิตา จันทรวารีเลขา. (2563). แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

งานฝ่ายไทยศึกษา สถาบันศิลปวัฒนธรรมเฉลิมพระเกียรติ. (2556). ปัญหาและอุปสรรคในการเบิกจ่ายเงินในโครงการ/กิจกรรมของสถาบันศิลปวัฒนธรรมเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). Digital Transformation สำหรับนักบัญชีในยุคดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th/en/Article/Detail/135088>.

สภานุกรมไทยสำหรับเยาวชนฯ. (2556). การอุดมศึกษา: ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน (เล่มที่ 38, เรื่องที่ 3). กรุงเทพฯ: โครงการสภานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2554). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2*. สืบค้นจาก http://203.155.220.238/csc/images/Files/files/standart_position/2finance/3-2-003.PDF.
- สำนักงานคณะกรรมการการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2556). *มาตรฐานตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี*. สืบค้น จาก <https://zygencenter.com/th/revolutionize-corporate-finance-with-automation>.
- สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา ส่วนวิเคราะห์งบประมาณ. (2543). *ต้นแบบระบบงบประมาณพัสดุ การเงินและบัญชีกองทุน โดยเกณฑ์พึงรับ - พึงจ่าย ลักษณะ 3 มิติ สำหรับผู้ปฏิบัติใน มหาวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยของรัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- สุนิสา หวังอ้อมกลาง. (2561). *คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed., pp. 202-204). New York: Harper & Row.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.