

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Relations between the Potential Development and Operational Achievement of Officials of Financial and Assets Department under Primary Educational Service Area Offices in the North-Eastern part of Thailand

ศุภานัน เสนคราม¹, สุภัทรรุ ทวีจันทร์²,
ดาระณี สุรินทร์เสรี³ และ ญาณิศา ศรีบุญเรือง⁴
Supanan Senkram¹, Supatsorn Taweethan²,
Daranee Surintarasaree³ and Yanisa Sriboonruang⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 242 คน ใช้วิธีการแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแบบชั้นภูมิและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ ด้าน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชี สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Graduate Student of Accounting Program, Department of Accounting, Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Assistant Professor Dr., Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

^{3,4} ดร., คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (Dr., Faculty of Business Administration and Accounting, Sisaket Rajabhat University)

ความรู้ทางวิชาการและการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ด้านความสามารถทางการสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการมองภาพองค์รวม อยู่ในระดับมาก

3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.202 - 0.664

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน, ผลสัมฤทธิ์การทำงาน, บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this study were to study potential development, operational achievement and relations between the potential development and operational achievement of officials of financial and assets department under Primary Educational Service Area Offices in the North-Eastern part of Thailand.

The sample group comprised of 242 officials of Financial and Assets Department under Primary Educational Service Area Offices in the North-Eastern part of Thailand by using proportional stratified random sampling and lottery simple random sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple correlation analysis.

The research findings were as follows:

1. The Officials of financial and assets department under Primary Educational Service Area Offices in the North-Eastern part of Thailand had the potential development in general; there were academic and accountancy, financial and accountancy information and technology, communication competence and team working at the highest level.

2. The Officials of financial and assets department under Primary Educational Service Area Offices in the North-Eastern part of Thailand had operational achievement in general; there were creative thinking, information seeking, analytical thinking, and conceptual thinking at high level.

3. The results of studying relations between the potential development and operational achievement of officials of financial and assets department under Primary Educational Service Area Offices in the North-Eastern part of Thailand, there were found that potential development had a positive relation with operational achievement statistically significance difference at 0.01 level, correlation coefficient between 0.202-0.664 and they can be sort by relations in order of their importance, from most to least, there were communication competence and information seeking ($r=0.664$).

Keywords: Potential Development, Operational Achievement, Officials of Financial and Assets Department

บทนำ

จากผลการประเมินการดำเนินงานด้านการเงิน การคลัง ในภาพรวมของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในรอบปีที่ผ่านมา อยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ และจากการติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินการคลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์แต่ละแห่งมีประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาที่แตกต่างกัน รวมทั้งการได้รับข้อทักท้วงและข้อเสนอแนะจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ด้านข้อมูลทางการเงินที่บันทึกบัญชีด้วยมือกับข้อมูลในระบบ GFMS มีความต่างที่หาสาเหตุไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, น.1) ดังนั้น ในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของแต่ละหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ข้อมูลเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับนโยบายของทางราชการ

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการหรือแนวทางขับเคลื่อนให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี รวมทั้งเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ทางวิชาการและการบัญชี ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ด้านความสามารถทางการสื่อสาร และด้านการ ทำงานเป็นทีม (จารุณี อภิวัฒน์ไพศาล, 2555, น.6 และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน, 2552, น.2) หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ซึ่งจะสามารถช่วยขับเคลื่อนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ผลสัมฤทธิ์การทำงาน เป็นผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีที่มีความถูกต้องตามระเบียบการปฏิบัติงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปบูรณาการในการปฏิบัติงานในด้านอื่นได้ดียิ่งขึ้น ผลสัมฤทธิ์การทำงาน ประกอบด้วย ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการมองภาพองค์รวม (ฉัตรพร เปรมศักดิ์, 2557, น.10) หากผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน รับรู้เป้าหมายเดียวกัน และประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีการปฏิบัติได้ครบถ้วนทุกขั้นตอน และถูกต้อง จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

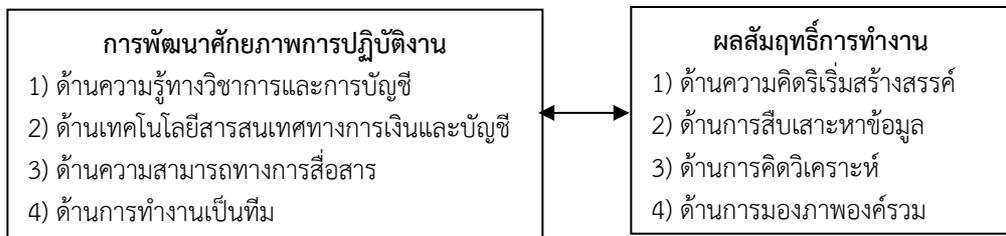
ประชากร คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจำแนกเป็นจังหวัด จำนวน 20 จังหวัด ได้ประชากรจำนวนทั้งหมด 652 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2556, น.1-7)

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (Potential Development) โดยประยุกต์แนวคิดของจารุณี อภิวัฒน์ไพศาล (2555, น.6) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น.2) ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้ทางวิชาการและการบัญชี (Academic and Accountancy) 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี (Financial and Accountancy Information and Technology) 3) ด้านความสามารถทางการสื่อสาร (Communication Competence) และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Working)

2. ตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์การทำงาน (Operational Achievement) โดยประยุกต์แนวคิดสมรรถนะในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ณัฐพร เปรมศักดิ์, 2557, น.10) ประกอบด้วย 1) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) 3) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และ 4) ด้านการมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 652 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (จำเริญ อุณแก้ว, 2553, น.8-9) ใช้วิธีการแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับสลากบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ จำนวน 652 คน ให้เหลือเพียง 242 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การทำงาน ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองกับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ด้านความเที่ยงตรง ค่า IOC เท่ากับ 0.8 จำนวน 6 ข้อ และค่า IOC เท่ากับ 1.0 จำนวน 34 ข้อ และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.86

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 242 ชุด ทางไปรษณีย์ตามชื่อที่อยู่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ด้านความรู้ทางวิชาการทางบัญชี และด้านความสามารถทางการสื่อสาร

2. บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีผลสัมฤทธิ์การทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านการมองภาพองค์กรรวม และด้านการคิดวิเคราะห์

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.202 - 0.664 และสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสามารถทางการสื่อสารกับด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ($r=0.664$) ด้านความสามารถทางการสื่อสารกับด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($r=0.477$) และด้านความสามารถทางการสื่อสารกับด้านการคิดวิเคราะห์ ($r=0.476$) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความรู้ทางวิชาการและการบัญชีกับด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ($r=0.202$)

อภิปรายผล

1. บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาการและการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ด้านความสามารถทางการสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ จะเป็นศูนย์รวมในการประสานงานการดำเนินการด้านการเงินและสินทรัพย์ของโรงเรียนในสังกัด ซึ่งมีจำนวนมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องใช้ความละเอียดและรอบคอบ โดยจะต้องใช้ความรู้ทางวิชาการและการบัญชี ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ความสามารถทางการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จึงจะทำให้สามารถให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา อธิบายและชี้แจงระเบียบวิธีการปฏิบัติ แก่กลุ่มโรงเรียนในสังกัดให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า โปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้ สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557, น.34-40) พบว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การมีที่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ความรู้ในด้านการวางแผน การวิเคราะห์งาน ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงาน และทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร ความสามารถในการทำงานร่วมกับคนอื่น และการทำงานเป็นทีม ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการบริหารสู่ความเป็นเลิศ เทคนิคการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ การทำงานเป็นทีม การวางแผนวิเคราะห์แก้ไข และการคิดอย่างมีระบบ มีความจำเป็นที่ควรพัฒนา เช่นเดียวกับนุชจรินทร์ ศรีทอง (2552, น.15) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน เช่นเดียวกับจุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (2551, น.10) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการดำเนินงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม

และการเมือง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้

2. บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีผลสัมฤทธิ์การทำงาน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการมองภาพองค์รวม อยู่ในระดับมาก เพราะว่า รัฐบาลได้นำแนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมาใช้ ในหน่วยงานราชการ ซึ่งเป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทุกคนในองค์กรจะต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมมาวัดผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับการศึกษาของ Woodcock (1983, น.181-200) พบว่า การที่บุคลากรภายในองค์กรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้นั้น องค์กรต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม การเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน และการศึกษาหาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยองค์กรต้องถือเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการนำเสนอแนวคิด ผลการวิเคราะห์ และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Varney (1977, p.154-155) พบว่า การที่องค์กรจะสามารถบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ นั้น เกิดจากการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอน กระบวนการ และผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงความรู้ ความสามารถ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งบุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เข้าใจเป้าหมายขององค์กรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรทั้งภายในและภายนอกได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ผู้บริหารขององค์กรประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาการทางบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการเงินและบัญชี ด้านความสามารถทางการสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การทำงาน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการมองภาพองค์รวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ

สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านความสามารถทางการสื่อสารกับด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ด้านความสามารถทางการสื่อสารกับด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความสามารถทางการสื่อสารกับด้านการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์จะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน ด้วยการติดต่อสื่อสารแบบลายลักษณ์อักษร และด้วยวาจาจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลในการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การรับและนำส่ง การควบคุมสินทรัพย์ และการจัดทำบัญชี นอกจากนี้ บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ยังต้องมีการติดต่อประสานงานไปยังสำนักงานคลังจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติและเกณฑ์การประเมินทางการบัญชี เพื่อให้ตัวเลขที่ปรากฏในรายงานทางการเงินและรายงานผลการดำเนินงานเป็นปัจจุบัน ซึ่งจะสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ทำให้ข้อมูลเชื่อถือได้ และได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร วีระสอน (2559, น.80-88) พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี โดยมีการวางแผนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การทบทวนนโยบายเดิมที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมหรือสอดคล้องหรือไม่ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์กร

นอกจากนี้สภานิติบัญญัติในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559, น.3-5) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารจะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรได้ดี ช่วยในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง 2) การทำงานเป็นทีม เช่น พฤติกรรมการทำงานของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่ม การขจัดข้อขัดแย้งภายในกลุ่ม สมาชิกในทีมต้องมีการยอมรับนับถือกัน หัวหน้าทีมควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีระบบการให้คุณและการให้โทษ 3) การเจรจาเพื่อได้ข้อสรุปหรือข้อตกลงที่ยอมรับได้ในสถานการณ์ทางวิชาชีพ คือ การใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรมโดยหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพไม่ สามารถปฏิบัติงานได้โดยอิสระ โปร่งใส และซื่อสัตย์สุจริต 4) การนำเสนอ การรายงานและการปกป้องมุมมองของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเขียนและการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 5) ฟังและอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่าง ดังนั้น หากบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ไม่มีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันและผล

การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ข้อมูลไม่ถูกต้อง ประชาชนผู้รับบริการไม่พอใจ บริการที่ล่าช้า ไม่สะดวก

แต่พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางวิชาการและการบัญชีมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การทำงาน ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ในระดับต่ำ แม้ว่าบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์จะมีความรู้ทางวิชาการและการบัญชี แต่หากไม่ได้มีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่ปฏิบัติงานจริง เช่น การสังเกตพฤติกรรมการทำงานในองค์กร การสัมภาษณ์ การสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวทางแก้ไข การรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลในองค์กร เพื่อนำไปพัฒนาระบบการทำงานอย่างจริงจัง ก็จะไม่ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์การทำงาน ดังนั้น การที่จะให้บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่สูง ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมทั้งผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมีนโยบายในการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถทางการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การทำงาน ด้านการสืบเสาะหาข้อมูล ในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ได้มีทักษะการสื่อสาร การพูด การฟัง การรายงาน การจัดทำรายงานอย่างเป็นระบบแบบแผน รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย กฎกติกาต่าง ๆ วัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่างในสังคม การพบปะ พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและแนวทางการแก้ไขปัญหา การสร้างความสัมพันธ์ในทางบวกให้เกิดขึ้น การใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยการสืบหาข้อเท็จจริงและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างถี่ถ้วน ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ เป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด และมีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพ และเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้านบัญชี ด้านพัสดุ และด้านการบริหารสินทรัพย์ และทำให้บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนฐานของความ

รับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความเป็นอิสระ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

1.3 จากภาระงาน ความรับผิดชอบ และจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดกรอบอัตราเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับภาระงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ เช่น ตำแหน่งวิศวกร นายช่าง และควรมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบตามหลักความยุติธรรม

1.4 การปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบสูง ปริมาณงานมาก และระยะเวลาค่อนข้างจำกัดซึ่งเป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดของกรมบัญชีกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรเคารพในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น และเพิ่มช่องทางในการแจ้งปัญหา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1.5 บุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ที่จบการศึกษาทางด้านบัญชีมีจำนวนร้อยละ 25.21 นอกนั้นไม่ได้จบการศึกษาทางด้านบัญชี ดังนั้น ผู้บริหารควรให้นโยบายว่าผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจบการศึกษาทางด้านบัญชี เพราะในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ ผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้ากลุ่มงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้พื้นฐานทางการเงินและบัญชี เพื่อวิเคราะห์รายการและบันทึกข้อมูลในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ หากมีการวิเคราะห์รายการทางบัญชีผิดพลาด ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เช่น เลือกประเภทบัญชีไม่ถูกต้อง จะส่งผลให้ สินทรัพย์ หนี้สิน รายได้และค่าใช้จ่ายผิดประเภท ทำให้รายงานทางบัญชีไม่สะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของหน่วยงาน การจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามขั้นตอนของกรมบัญชีกลาง จะส่งผลให้ไม่สามารถเบิกเงินงบประมาณได้ หรือเบิกเงินไม่ถูกต้องตามระเบียบ อาจถูกฟ้องร้องได้ เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยแทรก หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจกล่าวได้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภัทธร ทวีจันทร์ ดร.ดาระณี สุรินทรเสรี และ ดร.ญาณิศา ศรีบุญเรือง ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยการเอาใจ

ใส่ ตรวจสอบแก้ไข วิทยานิพนธ์เพื่อให้มีความสมบูรณ์ที่สุด และขอขอบคุณบุคลากรกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามและกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2555). *วัตถุประสงค์หลักของระบบ GFMIS*. สืบค้นจาก <http://www.cgd.go.th> เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2561
- กรมบัญชีกลาง. (2558). *คู่มือการบัญชีภาครัฐสำหรับส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานด้านการบัญชีภาครัฐ.
- กรมบัญชีกลาง. (2561). *เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ ประจำปี พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กองบัญชีภาครัฐ.
- จำเริญ อุ้นแก้ว. (2553). *สถิติเพื่อการวิจัย*. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- พลุ เดชะรินทร์. (2553). พนักงานที่กระตือรือร้น นำความสำเร็จสู่องค์กรได้อย่างไร. สืบค้นจาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q4/article2005dec20p6.htm> 19 ตุลาคม 2553. เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2548.
- พัชริน วิเศษประสิทธิ์. (2552). *ผลกระทบของความน่าเชื่อถือของข้อมูลทางการบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพจน์ หมูโยธา. (2542). *การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพความเป็นนักขายของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไสว นามโยธา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (กจ.ม.), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม