

ผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Effect of Developing Core Competency on Financial Budget Disbursement Efficiency
of Accounting and Finance Officers at Mahasarakham University

นริศรา แดงเทพโพธิ์¹
Narisara dangtepho¹

Received : 6 พ.ค. 2565
Revised : 9 พ.ย. 2565
Accepted : 9 พ.ย. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม มีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะหลัก, ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน, นักวิชาการเงินและบัญชี

Abstract

The purpose of this research was to examine the effect of developing core competency on financial budget disbursement efficiency of accounting and finance officers at Mahasarakham University. This research used a questionnaire to collect the data. The sample consisted of 86 accounting and finance officers who work for Mahasarakham University. The statistics used for the analyses were mean, standard deviation, multiple correlations, and multiple regression analyses. The results of this research indicated that the developing core competency in terms of service mind, achievement motivation, and teamwork positively affected the financial budget disbursement efficiency with statistical significance.

Keywords: Developing core competency, Financial budget disbursement efficiency,
Accounting and finance officers

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อีเมล: narisara.d@acc.msu.ac.th

¹ Accountancy and finance Officers, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University,
Email: narisara.d@acc.msu.ac.th

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ส่งผลให้ระบบสังคมโดยทั่วไปมีการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรภาครัฐ และองค์กรภาคเอกชน ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารองค์กรเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ จึงทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกุญแจสำคัญขององค์กรประการหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารงานไปให้ทันกับกระแสของโลกาภิวัตน์ ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้คุณภาพ ทั้งทรัพยากรทางปัญญาและทรัพยากรด้านแรงงาน เพื่อให้สามารถรองรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร ในยุคของข้อมูลสารสนเทศ องค์กรต้องส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีวิธีการเรียนรู้ เป็นผู้รู้จักวิถีในการเข้าถึงสื่อประเภทต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการกับข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงองค์กรต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถสร้างกลยุทธ์การจัดการที่มีคุณค่า และใช้ความคิดที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ (วาสนา ศรีอิศรลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย, 2559: 1902)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นข้อกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดคุณลักษณะร่วมของบุคคลในองค์กร โดยการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2553: 4) ซึ่งสมรรถนะหลักมีความสำคัญเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ช่วยตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ชัดเจนขึ้น บุคลากรและองค์กรได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น จนบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความผูกพันกัน ร่วมกันสร้างงาน ผลิตงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (นิตติญา ศิริจันทร์พันธ์, 2559: 36) โดยองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553: 2)

ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน (Financial Budget Disbursement Efficiency) เป็นความสามารถในการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างน้อยที่สุด ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการเบิกจ่ายงบประมาณต้องมีการอาศัยระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นการบริหารงบประมาณและวิธีจัดการงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ด้วยการจัดสรรงบประมาณและมอบอำนาจความรับผิดชอบให้กับส่วนราชการสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างคล่องตัว เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า โปร่งใส สามารถตรวจสอบและเปิดเผยต่อสาธารณะได้ และการใช้รายจ่ายที่ได้รับจากการจัดสรรงบประมาณ หรือการโอนหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณรายจ่ายในแต่ละงบหรือโครงการ ภายใต้แผนงบประมาณ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย ได้แก่ งบบุคลากร งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน และงบรายจ่ายอื่น (กรมบัญชีกลาง, 2557: 11) ซึ่งประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง (Accuracy) ด้านความรวดเร็ว (Velocity) ด้านการประหยัดทรัพยากร (Resource Saving) และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) (สุนิดา ชูศิระศิลป์, 2558: 5)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาทุกระดับ โดยมีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจัดการศึกษาและวิชาชีพขั้นสูง โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษา การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสร้างผลิตผลจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชา เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม ด้านให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

และด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564: ออนไลน์) การดำเนินงานให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยต้องอาศัยพนักงานในมหาวิทยาลัยช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งรวมถึงพนักงานในกลุ่มของนักวิชาการเงินและบัญชีด้วย เพราะพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องรายงานข้อมูลทางการเงินและการบัญชีให้ผู้บริหารทราบเพื่อใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี และต้องพัฒนาสมรรถนะหลักของนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

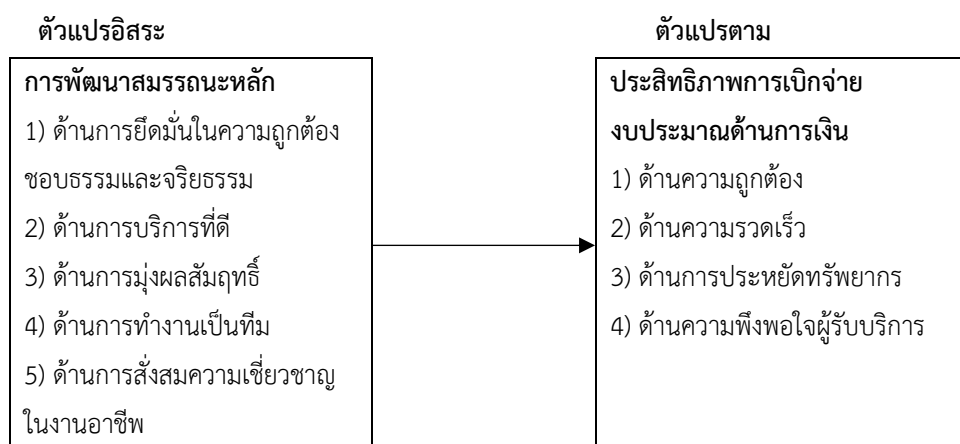
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคามหรือไม่ อย่างไร โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วัตถุประสงค์

เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแสดงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 2) มาประยุกต์ใช้เป็นการพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายงบประมาณของสุจินดา ชูทิศศิลป์ (2558: 5) มาประยุกต์ใช้เป็นประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความรวดเร็ว 3) ด้านการประหยัดทรัพยากร และ 4) ด้านความพึงพอใจผู้รับบริการ โดยแสดงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน

สมมติฐาน

การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 109 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564: ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 86 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีขั้นตอนของการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลัก และประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน และขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 4 ข้อ ด้านการบริการที่ดี จำนวน 4 ข้อ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 4 ข้อ ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 4 ข้อ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง จำนวน 4 ข้อ ด้านความรวดเร็ว จำนวน 4 ข้อ ด้านการประหยัดทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ และด้านความพึงพอใจผู้รับบริการ จำนวน 4 ข้อ โดยข้อคำถามพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติพล วิแสง อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.4.2 อาจารย์อนุพงศ์ สุขประเสริฐ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.4.3 นางสาวรัชชนันท์ เครือวรรณ หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาอีกครั้ง

2.6 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try-Out) กับหัวหน้าสำนักงานเลขานุการในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 30 คน

2.6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะหลัก มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5740–0.8330 และประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.6360–0.8240 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้

2.6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะหลัก มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9050 และประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9170 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

2.7 นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

3.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปให้กับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ตามหน่วยงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม 2564 เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาให้ตอบกลับภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

3.4 เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมาจำนวน 63 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์ กลับไปยังหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ตอบกลับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับอีกครั้ง ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับถึงวันที่ 4 พฤษภาคม 2564 ปรากฏว่าได้แบบสอบถามตอบกลับเพิ่มอีกจำนวน 23 ฉบับ รวมกับแบบสอบถามเดิมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 86 ฉบับ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน

3.5 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แต่ละด้านเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121) ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน จากนั้นหาค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 121) ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลัก กับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน นักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปผลได้ตามตาราง 1 ตาราง 2 และตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชี ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	FDE	INT	SER	ACH	TEA	EXP	VIFs
$\bar{X}$	4.23	4.13	4.19	4.29	4.20	4.22	
S.D.	0.40	0.40	0.58	0.56	0.51	0.55	
FDE	1	0.610*	0.882**	0.905**	0.821*	0.608*	
INT		1	0.603*	0.493*	0.516*	0.656*	3.373
SER			1	0.654*	0.625*	0.617*	3.822
ACH				1	0.590*	0.568*	2.958
TEA					1	0.603*	3.798
EXP						1	2.699

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง 0.493–0.905 นอกจากนี้ ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาสมรรถนะหลัก มีค่าตั้งแต่ 2.699–3.822 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585)

ตาราง 2 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Source of Variation	df	SS	MS	F	p-value
Regression	5	13.634	2.727	32.232**	0.0001
Residual	80	6.768	0.085		
Total	85	20.401			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปร พยากรณ์ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง ซึ่งสามารถนำไปสร้างเป็นสมการต่อไปได้

ตาราง 3 การทดสอบผลกระทบของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน ของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาสมรรถนะหลัก	ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณ ด้านการเงิน (FDE)			t	p-value
	b	SE _b	β		
ค่าคงที่ (a)	1.141	0.149		7.645**	0.0001
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (INT)	0.062	0.060	0.057	1.028	0.307
ด้านการบริการที่ดี (SER)	0.242	0.064	0.235	3.805**	0.0001
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	0.362	0.040	0.351	8.965**	0.0001
ด้านการทำงานเป็นทีม (TEA)	0.127	0.061	0.121	2.060*	0.043
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (EXP)	0.060	0.061	0.053	0.977	0.332

F = 176.221 p < 0.0001 Adj R = 0.912 SE_{est} = 0.291

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี (SER) ($b_2 = 3.805$, $p < 0.01$) และด้านการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (ACH) ($b_3 = 8.965$, $p < 0.01$) ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน (FDE) ของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม (TEA) ($b_4 = 2.060$, $p < 0.05$) ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน (FDE) ของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทางกลับกัน การพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (INT) ($b_1 = 1.028$, $p < 0.10$) และด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (EXP) ($b_5 = 0.977$, $p > 0.10$) ไม่ส่งผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน (FDE) ของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม (FDE) ดังนี้

$$FDE = b_0 + b_1INT + b_2SER + b_3ACH + b_4TEA + b_5EXP$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } FDE = 1.141 + 0.062INT + 0.242SER + 0.362ACH + 0.127TEA + 0.060EXP$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } FDE = 0.057INT + 0.235SER + 0.351ACH + 0.121TEA + 0.053EXP$$

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม เนื่องจากการให้การบริการเป็นอีกหนึ่งในหน้าที่ของนักวิชาการและบัญชี ที่เป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และต้องให้การบริการต่อผู้รับบริการ เช่น อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงนิสิตที่มาติดต่อขอรับบริการ เพื่อจัดทำโครงการหรืองานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนภายในคณะฯ ซึ่งนักวิชาการเงินและบัญชีสามารถให้การบริการที่ดี และมีการประสานงานกับผู้รับบริการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง จึงเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพทั้งด้านการดำเนินโครงการและการเบิกจ่ายงบประมาณ รวมถึงมีความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต (2562: 303-304) พบว่า สมรรถนะหลัก ด้านบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับการให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี เน้นสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ และมีการกระตุ้นพฤติกรรมด้านความเต็มใจในการให้บริการ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยเหลือในการตัดสินใจของผู้รับบริการ ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีต่อเนื่องและรวดเร็ว รวมถึงการปรับปรุงขั้นตอนการให้บริการ จึงเป็นผลทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก จึงทำให้ต้องปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ และปฏิบัติงานตามขั้นตอน ตามแผนงาน จึงทำให้นักวิชาการเงินและบัญชีมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Sharma (2017: 39-44) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีอิทธิพลต่องานของบุคคลในองค์กร ให้มุ่งถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และสามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้จากมาตรฐานที่กำหนด จึงทำให้องค์กรต้องจัดการฝึกอบรม

และการพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560: 155) การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามที่ประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต (2562: 304) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น คิดสร้างสรรค์วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมถึงยึดหลักประหยัด ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แม้ว่างานนั้นจะมีความยากและท้าทาย

การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีต้องมีการประสานงานกับฝ่ายงานอื่น และเพื่อนร่วมงานในฝ่ายการเงินและบัญชีด้วย จึงทำให้ต้องมีการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวพร พรหมจอม, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561: 104) พบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมได้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานขององค์กร โดยการทำงานเป็นทีมมีการร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง มีการแบ่งปันข้อมูลที่ประโยชน์แก่ทีมงาน และเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ประทุมชั้น (2557: 89) การมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจจะสามารถทำงานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีทีมงานเพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สามารถสำเร็จทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่ไว้วางไว้

การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ หากนักวิชาการการเงินและบัญชีไม่สามารถปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ชอบธรรม ไม่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหา และอาจจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไม่เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรนภา ทะลาด (2559: 131) พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มหาวิทยาลัยควรมีวิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร รวมถึงการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รักองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมุ่งเน้นการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยการดำรงอยู่ด้วยความสุจริต และเคารพยึดมั่นในหลักการตามกรอบของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรารณ อักษร และจตุภูมิ เขตจัตุรัส (2562: 22) ได้ศึกษาโมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ผลจากการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ซึ่งควรให้ความสำคัญและมีการพัฒนาหรือส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถพัฒนางานและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล และวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2563: 120) พบว่า ปัญหาข้อจำกัดการปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีมาก รวมถึงการไม่ได้รับ

การส่งเสริม การสนับสนุนในด้านของอุปกรณ์ เทคโนโลยี และด้านการอบรม เพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้

การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีความเชี่ยวชาญในอาชีพมีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากนักวิชาการเงินและบัญชีมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และมีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพยังไม่มากพอ ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีไม่เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรสุดา เกิดแสง (2563: 178) ได้ทำการวิเคราะห์สมรรถนะของครูผู้สอนด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญของครูผู้สอน พบว่าค่าสถิติต่ำกว่าเกณฑ์ควรมีการพัฒนาตนเอง เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญ โดยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษา ภาษาอังกฤษจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพในการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระเดช กล้าขยัน และพชรวิทย์ จันทรศิริ (2563: 320) พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะด้าน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูผู้สอนมองว่าสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครูยังไม่อยู่ในระดับดีนั้น เนื่องจากครูมีภาระหน้าที่ มีงานด้านเอกสารเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งนโยบายทางการศึกษา หลักสูตรก็มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้ผลการเตรียมความพร้อมของครูยังไม่เป็นที่น่าพอใจและส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการสอนของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ คัดคำดวง, จตุพร เพ็งชัย และยุพาศรี ไพวรรณ (2560: 77) พบว่า สภาพปัจจุบันการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคามในด้าน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้พนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ และต้องมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงาน เป็นทีม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงินโดยรวม ดังนั้นนักวิชาการเงินและบัญชี ควรให้ความสำคัญการพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี โดยมุ่งเน้นการประสานงานกับบุคลากร มุ่งมั่นในการให้บริการต่อผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ มีการสื่อสารหรือการให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการให้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการรับฟังความคิดเห็นของทีมงานและเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และมีการวางแผนการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบจากปัจจัยอื่นที่มีใช้การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน เช่น การพัฒนาความรู้เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาความรู้จะมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบต่อนประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณด้านการเงิน

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรตามหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปนอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและตรงตามวัตถุประสงค์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (2557). *คู่มือการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). *สถิติบุคลากร*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร.
- เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล และวีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, 3(1), 104-125.
- จิระเดช กล้าขยัน และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสร. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์, *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 7(8), 311-323.
- ฉัตรารณ อักษร และจตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2562). โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา. *วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 12-23.
- ทิวาพร พรหมจอม, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 15(71), 97-106.
- นิตติญา ศิริจันทร์พันธ์. (2559). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรนภา ทะลาด. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(100), 144-158.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). *ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>.
- วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(2), 1901-1911.
- ศุภลักษณ์ ศักดิ์คำดวง, จตุพร เฟื่องชัย และยุพาศรี ไพวรรณ. (2560). แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*. 8(1), 67-83.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2553). *คู่มือ Training Road Map สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.

- สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิชิต. (2562). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*.
6(2), 290-314.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*.
นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุนิดา ชูศิระศิลป์. (2558). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณ
ของสำนักผังเมือง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุภาภรณ์ ประทุมชน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาสารคาม:*
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed.). USA: John Wiley & Son.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sharma P. (2017). Competence Development at the Workplace: a conceptual framework. *JK International
Journal of Management and Social Science*. 1(1), 39-44.