

สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี
 : กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล
 Competency Affecting Work Performance of Finance and Accounting
 Officers: A Case Study of Government Agencies, Local Administrative
 Organizations in the districts perimeter

ปติณญา เหลือสุข¹ สุนันทา ณรงค์ฤทธิ์² ภารดี นึกชอบ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีของหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 178 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการบริหารความเสี่ยงด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องและด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ และพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับที่มาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ , ด้านการวางแผน , ด้านการบริการ , ด้านการประสานงาน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสมรรถนะของพนักงาน พบว่า ด้านการคิดวิเคราะห์ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=46.897 : p=0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของพหุคูณ $AdjR^2$ เท่ากับ 0.465 และด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ที่มีผลกระทบเชิงลบ ดังนั้น พนักงานการเงินและบัญชีจึงควรให้ความสำคัญในการให้บริการ อาจจะเป็นการให้ข้อมูลด้วยความรวดเร็ว เหมาะสม ด้วยความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องและเข้าใจระบบงานจัดการกับปัญหา เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ:สมรรถนะการทำงาน,การปฏิบัติงาน,องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

²นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

³อาจารย์คณะวิทยาการจัดการสาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Email: patinyaluesuk@gmail.com Email: Katoon_amc40@hotmail.co.th Email: Paradee@vru.ac.th

Abstract

The purpose of this research is 1) to analyze the Competency level of financial and accounting staff, 2) analyze the relationship between work performance that affects the work of financial and accounting staff of government agencies, organizations Local government The questionnaires were used as a tool for collecting data from 178 financial and accounting staff. The statistics used in the analysis were average, standard deviation and multiple regression analysis

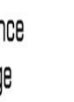
The results of the study revealed that the employees' overall work competency was at a high level, namely the understanding of the organization and work system. Excellent service Regarding adherence to the principles of adherence to integrity ethics ,Risk management, knowledge accumulation and professional expertise , Teamwork , Analytical thinking , In the aspect of prudence and correctness, and the success result respectively, and the employees have the opinion towards the overall operation at a high level. In descending order of operation, planning, service, coordination and The result of the test of the relationship of the competency of the employees found that the analytical thinking, knowledge accumulation and professional expertise In the carefulness and accuracy There is a statistically significant positive impact at 0.05 ($F=46.897$: $p=0.000$) and coefficient of forecasting $AdjR^2 = 0.465$ and In adhering to the rules has a negative impact, so financial and accounting staff should pay attention to services May be to provide information quickly and appropriately with the success of working as a team. Adherence to the accuracy and understanding of the system to handle problems In order to enable the organization to be more effective and sustainable successfully

Keywords: Competency , Performance , Local administrative organization

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

หน่วยงานรัฐบาลถือว่าเป็นหน่วยที่ใหญ่ที่สุด มีหน้าที่คือให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในด้านต่างๆ เช่น การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ การให้บริการตามหน้าที่ดังกล่าวจำเป็นอย่างมากหรือกล่าวได้ว่า ไม่มีกิจกรรมใดที่รัฐบาลสามารถดำเนินการให้เสร็จลุล่วงได้โดยไม่ต้องใช้เงิน ดังนั้นการบริหารการเงินและการบัญชีที่ดีจึงจำเป็นสำหรับการบริหารงานของรัฐบาลเพื่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ (พรวรรณจันทร์สุข, 2547) จึงทำให้รัฐบาลต้องมีการดำเนินงานในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ดังนั้น การที่รัฐบาลจะมอบหรือกระจายอำนาจด้านการเงินและการบริหารงบประมาณให้แก่ส่วนราชการและกระจายอำนาจบางส่วนหรือของตนไปให้ท้องถิ่นดำเนินการบริหารท้องถิ่นของตนเอง เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (กระมล ไพบุลย์, 2550)

องค์การภาครัฐในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญมากในปัจจุบันเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแล จัดทำบริการสาธารณะ มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวม รูปแบบการปกครองท้องถิ่น 4 รูปแบบด้วยกันคือองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา เป็นรูปแบบพิเศษ (ไม่รวมอยู่ในวิจัย) การให้แต่



วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2563

ละองค์กรปกครองท้องถิ่นทำงานแบบบริษัทภายใต้กรอบจำกัดจากการควบคุมทางการเงินอย่างเข้มงวดโดยและส่งเสริมประสิทธิภาพของรัฐบาลท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทางการเงิน การบัญชี ให้ถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับและบรรลุผลตามเป้าหมาย(สำนักงานคลังเขต 4 จังหวัดอุดรธานี, 2551)

การนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งแต่เดิมเน้นเฉพาะความรู้ความสามารถแต่พบว่าบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในระดับใกล้เคียงกัน แสดงผลงานในระดับที่แตกต่างกันมาก การที่บุคคลจะแสดงผลงานที่ดีได้จึงน่าจะมีองค์ประกอบอื่นๆที่นอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่บุคคลมีสิ่งที่พนักงานการเงินและบัญชีสนใจคืออะไรทำให้บุคคลแสดงผลงานแตกต่างกัน สรุปกันได้ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะไว้เป็นมาตรฐาน การกำหนดตำแหน่งประกอบด้วยประเภทตำแหน่งชื่อสายงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งและภาคราชการพลเรือนกำหนดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก 5 ด้านและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานก.พ.2553)

พนักงานการเงินและบัญชีที่รับทำบัญชีให้กับหน่วยงานรัฐบาลโดยนักบัญชีมีฐานะเป็นข้าราชการประจำของหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติการ 2) ด้านการวางแผน 3) ด้านการประสานงาน และ 4) ด้านการบริการ โดยการจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศและพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงานหลักเกณฑ์และมาตรฐานต่างๆหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้อมูลทางการเงินมีความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์และสรุปผลในรูปรายงานเสนอรัฐบาลและหน่วยงานต่อไป รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการวางแผนและการตัดสินใจนักบัญชีในหน่วยงานราชการเทศบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี: กรณีศึกษา ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตปริมณฑลซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชีโดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผลรับที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงานของพนักงานการเงินและบัญชีในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{316}{(1 + (316 \times 0.05^2))}$$

$$n = \frac{316}{1.79}$$

$$n = 176.536$$

$$n = 177$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจำนวน 178 ชุด โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรง ด้วยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.867

การเก็บรวบรวมข้อมูล

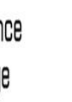
ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำกับข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1.ทำหนังสือขออนุญาตในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตปริณทลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานการเงินและบัญชี ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.สถานที่ในการแจกแบบสอบถามในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตปริณทล
- 4.ศึกษาติดตามจัดเก็บแบบสอบถามคืนภายหลังได้ส่งแบบสอบถามไปแล้วการเก็บรวบรวมข้อมูลคือเดือนสิงหาคม 2562 – ตุลาคม 2562
- 5.ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติดังต่อไปนี้

- 1.สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ย (mean)
- 2.สถิติที่ใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
- 3.สรุปข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และสถิติเชิงอนุมาน ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่าง ใช้ t-test และ F-test



สรุปผลการวิจัย

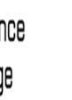
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพนักงานการเงินและบัญชี ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละด้าน

สมรรถนะของพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงาน (n = 178)		การแปลความหมาย
	(\bar{x})	(S. D.)	
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.97	0.44	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.08	0.42	มาก
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.35	0.33	มาก
ด้านการบริการเป็นเลิศ	4.13	0.44	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.06	0.46	มาก
ด้านการคิดวิเคราะห์	4.05	0.45	มาก
ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.08	0.48	มาก
ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์	4.10	0.47	มาก
ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	4.08	0.54	มาก
ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง	4.04	0.46	มาก
รวม	4.09	0.33	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานการเงินและบัญชี ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า พนักงานมีสมรรถนะในทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.09 S.D= 0.33) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน , ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ , การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม , ด้านการบริหารความเสี่ยง , ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ , ด้านการทำงานเป็นทีม , ด้านการคิดวิเคราะห์ , ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง , และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละด้าน

การปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงาน (N = 178)		การแปลความหมาย
	(\bar{x})	(S. D.)	
ด้านการปฏิบัติการ	4.20	0.87	มาก
ด้านการวางแผน	4.18	0.46	มาก
ด้านการประสานงาน	4.17	0.51	มาก
ด้านการบริการ	4.18	0.39	มาก
รวม	4.16	0.40	มาก



จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานการเงินและบัญชี ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า พนักงานมีการปฏิบัติงานในทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.16 S.D = 0.40) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ , ด้านการวางแผน , ด้านการบริการ , ด้านการประสานงาน

ตารางที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยกับสมรรถนะการทำงานของพนักงานการเงินและบัญชี ในหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคิดเห็นของพนักงานการเงินและบัญชี ต่อสมรรถนะการทำงาน	การปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่(Y)	1.300	0.328	3.958	0.000*
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(ACS ₁)	0.043	0.072	0.600	0.549
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (INT ₂)	-0.057	0.071	-0.794	0.428
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ORS ₃)	0.067	0.082	0.826	0.410
ด้านการบริการเป็นเลิศ(SER ₄)	0.035	0.071	0.490	0.625
ด้านการทำงานเป็นทีม(TEA ₅)	0.130	0.074	1.758	0.081
ด้านการคิดวิเคราะห์(ANA ₆)	0.150	0.074	2.028	0.044*
ด้านการบริหารความเสี่ยง(RIS ₇)	0.123	0.067	1.837	0.068
ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์(RDS ₈)	-0.167	0.064	-2.605	0.010*
ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญใน สายอาชีพ(EXP ₉)	0.221	0.057	3.865	0.000*
ด้านความละเอียดรอบคอบและความ ถูกต้อง(RES ₁₀)	0.156	0.065	2.404	0.017*

$F = 16.383$ $p = 0.000$ $AdjR^2 = 0.465$

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=46.897$: $p=0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ $AdjR^2$ เท่ากับ 0.465 ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์มีผลกระทบเชิงลบ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารความเสี่ยงไม่ส่งผลกระทบ อย่างมีนัยสำคัญ สมรรถนะการทำงานสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$(\beta_0) + (\beta_{ACS}) + (\beta_{INT}) + (\beta_{ORG}) + (\beta_{SER}) + (\beta_{TEA}) + (\beta_{ANA}) + (\beta_{RIS}) + (\beta_{RDS}) + (\beta_{EXP}) + (\beta_{RES})$$

เมื่อ	Y	=	ค่าคงที่
	β_{ACS}	=	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
	β_{INT}	=	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
	β_{ORG}	=	ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
	β_{SER}	=	ด้านการบริการเป็นเลิศ
	β_{TEA}	=	ด้านการทำงานเป็นทีม
	β_{ANA}	=	ด้านการคิดวิเคราะห์
	β_{RIS}	=	ด้านการบริหารความเสี่ยง
	β_{RDS}	=	ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์
	β_{EXP}	=	ด้านการส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
	β_{RES}	=	ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=16.383$ 82.309 : $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ $AdjR^2$ เท่ากับ 0.465

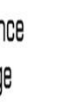
อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง : สมรรถนะการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการเงินและบัญชี

1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานมีต่อสมรรถนะในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับที่มาก ($\bar{X} = 4.09$ $S.D = 0.33$) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน, ด้านการบริการเป็นเลิศ, ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์, การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม, ด้านการบริหารความเสี่ยง, ด้านการส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ, ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านการคิดวิเคราะห์, ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง, และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจอมภัก จันทะศักดิ์(2561) ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาปัจจัยสมรรถนะหลักและปัจจัยสมรรถนะประจำหน้าที่ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา เพราะสมรรถนะในการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่ควรจะมีก็คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของพนักงานมีต่อการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการทำงานโดยรวมอยู่ระดับที่มาก ($\bar{X} = 4.16$ $S.D = 0.40$) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ, ด้านการวางแผน, ด้านการบริการ, ด้านการประสานงาน

3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ด้านการส่งเสริม



สมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง โดยมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งจากสมการที่ได้สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=16.383$ $82.309 : p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ $AdjR^2$ เท่ากับ 0.465 และสมรรถนะแต่ละด้าน เช่น ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และด้านการยึดมั่นในหลักเกณฑ์มีผลกระทบเชิงลบ เนื่องจากในหน่วยงานจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้มากเกินไป ด้านเชื่อมโยงกับองค์กร เช่น มีงานที่รับผิดชอบแม้ไม่ชอบ ก็ไม่มีทางเลือกถือเป็นหน้าที่ซึ่งอาจมีผลกระทบทำให้งานล่าช้าและทำให้มีผลกระทบอื่นๆ เช่น ระบบงานไม่เหมาะสมและระบบงานไม่ส่งเสริมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

จกมล ดาวเรือง (2561 : 336) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นในหลักเกณฑ์ผูกพันต่อองค์การด้านลบมากกว่าด้านบวก ปัจจัยด้านลบ เช่น อัตรากำลังของพนักงานไม่เพียงพอ ระบบงานไม่เหมาะสม หัวหน้าขาดภาวะผู้นำ สถานที่ใกล้บ้านงครอครว มุมแต่บริการ การประเมินคุณภาพมาตรฐานทำให้เกิดความเครียด เหนื่อย และกดดัน เป็นต้น ซึ่งพนักงานจบใหม่ต้องปรับตัวในการทำงานใหม่หลายด้าน เช่น ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน ภาระงานและสภาพแวดล้อม เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งมีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ชอบทำงานในสถานที่อีกอัดและต้องการผู้ดูแลมืออาชีพ

ญาติ ล้วนประเสริฐ(2553 : 127)ในการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาจะมีมุมมองในเชิงขององค์กรรวมเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจไปพร้อมๆกัน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แม้ว่าจะให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานก็ตาม ในขณะที่เดียวกันสมรรถนะซึ่งถือเป็นบุคลิกภาพในการปฏิบัติงานก็มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาไปพร้อมๆกัน

สมรรถนะการทำงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารความเสี่ยง ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ เนื่องจากองค์ประกอบด้านต่างๆเหล่านี้ เป็นสมรรถนะในการทำงานขององค์กรต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีความซื่อสัตย์ต่อการทำงานอย่างถูกต้อง มีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรต้องทราบถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงานของตน มีการบริการโดยยึดความต้องการของผู้บริการเป็นหลัก มีความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดีและสามารถควบคุมความเสี่ยงสัมพันธ์กับกิจกรรมหน้าที่และกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก ในระดับที่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์(2558 : 96) พบว่าปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างและความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ในรูปแบบที่ชัดเจน และมีความสมบูรณ์ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้



ควรมุ่งเน้นสมรรถนะประจำหลัก 5 ด้าน เนื่องจากมีความสำคัญมาก ต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควบคู่การศึกษาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อพัฒนาให้แสดงสมรรถนะที่แท้จริงออกมา และรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
2. ควรสนับสนุนสมรรถนะในการทำงานและพัฒนาสมรรถนะให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการปลูกฝังให้พนักงานมีสมรรถนะในการทำงานโดยรวมที่ดียิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

กระมล ไพบูลย์,(2550) “การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จอมภัก จันทะศักดิ์(2561).ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.ค้นเมื่อ18กรกฎาคม 2562,จาก<http://wiki.kpi.ac.th/index.php>

จงกล ดาวเรือง (2561 : 336) การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วารสารสุทธิปริทัศน์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ญานี ล้วนประเสริฐ(2553 : 127)การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

นลพรรณ บุญฤทธิ์(2558 : 96)สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล อำเภออินทร์บุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 2 วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยบูรพา

ประทาน คงฤทธิศึกษากร,(2535) “กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรพรรณจันทร์สุข, (2547) “การปกครองท้องถิ่นไทย”. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิชญ์เนชั่นตั้งเซ็นเตอร์ จำกัด

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ก.พ. ,(2554) “คู่มือสมรรถนะหลัก”. พิมพ์ครั้งที่ 1.นนทบุรี : บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด

มาตรฐาน ก.พ. ,(2554)“คู่มือสมรรถนะหลัก”. พิมพ์ครั้งที่ 1.นนทบุรี : บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด

ราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต4 วารสารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (เดือนพฤษภาคม-เดือนสิงหาคม พ.ศ.2558)

สำนักงานคลังเขต 4 จังหวัดอุดรธานี,(2551)“การปกครองท้องถิ่น”. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สำนักงานก.พ.,(2535) “คู่มือสมรรถนะหลัก”. พิมพ์ครั้งที่ 1.นนทบุรี : บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด

