

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด*

ศุภลักษณ์ สุวรรณวิทย์**

ณัฐดา วงษ์นายะ*** กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด****

บทคัดย่อ

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด สร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงาน คลังจังหวัด และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลัง จังหวัด ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสังเคราะห์ และพัฒนาตัวบ่งชี้ด้วยเทคนิคเดลฟาย โดยเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิง พรรณนา ได้แก่ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ประชากรที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ได้แก่ นักวิชาการคลังที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังจังหวัด ทั่วประเทศ จำนวน 494 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ และ 42 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย 2 ตัวบ่งชี้ 2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีและ สารสนเทศ 3 ตัวบ่งชี้ 3) คุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ 5 ตัวบ่งชี้ 4) การทำงานเป็นทีม 6 ตัวบ่งชี้ 5) การบริการให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ 5 ตัวบ่งชี้ 6) การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และจัดทำรายงาน 4 ตัวบ่งชี้ 7) การวางแผน ติดตาม และประเมินผล 5 ตัวบ่งชี้ 8) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4 ตัวบ่งชี้ 9) ภาวะผู้นำ 5 ตัวบ่งชี้ และ 10) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 4 ตัวบ่งชี้

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ พบว่า ตัวบ่งชี้มีความตรงเชิงโครงสร้าง จากผล การตรวจสอบโมเดล พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 526.17$, $df = 492$ $p = 0.13873$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.91$, $RMR = 0.023$, $RMSEA = 0.012$

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้, สมรรถนะ, นักวิชาการคลัง, สำนักงานคลังจังหวัด

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2560

** นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, E-mail: d-su.cil@windowslive.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

**** นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

The Development of the Indicators for Fiscal Analysts' Competencies in Provincial Comptroller Generals Offices^{*}

Supaluk Suwannawit^{**}Natrada Wongnaya^{***} Natrada Wongnaya^{****}

Abstract

The purposes of this research were to synthesize the indicators for fiscal analysts' competencies in Provincial Comptroller Generals Offices create the indicators for fiscal analysts' competencies in Provincial Comptroller Generals Offices and to check the construct validity of the Indicators for fiscal analysts' competencies in Provincial Comptroller Generals Offices. Delphi technique conducted with 17 experts was the method to synthesize and develop the indicators. The research instrument was ratiry scale questionnaire. The data were analyzed using median and interquartile range. The respondents consisted of 494 fiscal analysts in Provincial Comptroller Generals Offices were used to check the indicator quality for fiscal analysts' competencies in Provincial Comptroller Generals Offices. The resarch instrument was assessment form. The data were analyzed using Confirmatory Factor Analysis: (CFA)

The research findings were as follows:

1. The indicators for fiscal analysts' competencies in Provincial Comptroller Generals Offices consisted of 10 factors and 42 indicators as follows: 1) 2 indicators of legal regulation, 2) 3 indicators of technological and informational abilities, 3) 5 indicators of vocational morals, 4) 6 indicators of team working, 5) 5 indicators of counseling services, 6) 4 indicators of report correction and presentation, 7) 5 indicators of planning and evaluation, 8) 4 indicators of vocational experts, 9) 5 indicators of leadership, 10) 4 indicators results based performances.

2. The result of construct validity of the indicators was found that the indicators had the construct validity. When checking its model it was found that there was the agreement of empirical data with the statistic of $\chi^2 = 526.17$, $df = 492$, $p = 0.13873$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.91$, $RMR = 0.023$, $RMSEA = 0.012$

Keywords: Indicator, Competency, Fiscal analysts, Provincial Comptroller Generals Offices

^{*} Research Articles from the thesis for the Doctor of Philosophy Degree in Major Administration and Development Strategy, Kamphaeng Phet Rajabhat University, 2018

^{**} Student in Doctor of Philosophy Degree in Major Administration and Development Strategy, Kamphaeng Phet Rajabhat University, Email: d-su.eil@windowslive.com

^{***} Assistant Professor, Faculty of Management Science Kamphaeng Phet Rajabhat University

^{****} Public Health Technical Officer, Professional level Tak Provincial Public Health Offices

บทนำ

ตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2557 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมบัญชีกลาง ดังนี้ การถือเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลาง ให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ การให้บริการคำแนะนำปรึกษา ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การตรวจสอบภายใน การบริหารเงินนอกงบประมาณ และการพัสดุภาครัฐ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารเงินคงคลัง ให้มีใช้จ่ายอย่างเพียงพอ และการเสนอข้อมูลในเชิงนโยบายการคลังแก่ฝ่ายบริหาร โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดเสถียรภาพทางการคลัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการคลังภาครัฐ การกำกับดูแลนโยบาย และมาตรฐานคำตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งภารกิจของกรมบัญชีกลางมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อให้การพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจประสบความสำเร็จ และสร้างความมั่นคงให้กับประเทศได้ ซึ่งการใช้แนวคิดองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง จะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยของสถาบัน Roffey Park's ได้วิจัยองค์การ 400 แห่งทั่วโลก (Linda Holbeche, 2004, อ้างถึงในนิสสารักษ์ เวชยานนท์, 2550) พบว่า องค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูงต้องสร้างความสมดุลระหว่างความจำเป็นของพนักงาน และความคาดหวังขององค์การ โดยปัจจัยนำเข้าที่สำคัญประกอบด้วย 1) ความสามารถขององค์การที่จะเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างกว้างขวาง 3) การสร้างองค์การที่ไร้พรมแดน 4) กระตุ้นให้พนักงานบรรลุถึงผลงานที่สูง 5) การเป็นสถานที่ทำงานที่ยิ่งใหญ่ 6) การเป็นองค์การที่เน้นคุณค่า องค์การเอกชนหลายองค์การที่ประสบความสำเร็จ ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้สำหรับองค์การของรัฐได้ตรากฎหมายการพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้พัฒนาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐควบคู่กับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน ซึ่งกรมบัญชีกลางได้พัฒนานักวิชาการคลัง และกำหนดมาตรฐานตำแหน่งจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

กรมบัญชีกลางได้จัดสรรนักวิชาการคลังไปปฏิบัติราชการตามสำนัก กอง ศูนย์ต่าง ๆ รวมทั้งสำนักงานในส่วนภูมิภาคคือสำนักงานคลังเขต และคลังจังหวัด โดยปฏิบัติงานตามโครงสร้างหลักของสำนักงาน นักวิชาการคลังจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมบัญชีกลาง สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลางระดับบุคคล มีแนวทางดังนี้ จัดกลุ่มที่มีหน้าที่งานใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน กำหนดระบบการประเมินผลระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล กำหนดสิ่งที่กลุ่ม

งานหรือตำแหน่งต้องการมุ่งเน้น และจัดทำเป้าประสงค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ เป้าประสงค์ที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ของบุคคล ที่สนับสนุนต่อเป้าประสงค์ และตัวบ่งชี้ของผู้บังคับบัญชา เป้าประสงค์ที่เกิดจากบทบาทหน้าที่งาน และเป้าประสงค์ที่เกิดจากงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละเป้าประสงค์ (กรมบัญชีกลาง, 2558, น. 21) การประเมินนักวิชาการคลังของกรมบัญชีกลางเป็นภาพรวมตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ได้มีการประเมินจากหน้าที่ตามกำหนดมาตรฐานตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) ส่งผลให้สำนักงานคลังจังหวัด มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของนักวิชาการคลังแตกต่างกัน ตามภารกิจที่ได้มอบหมายของแต่ละบุคคล ไม่สามารถวัดสมรรถนะนักวิชาการคลังได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน หากไม่มีมาตรฐานชัดเจน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐาน ไม่สามารถหาข้อบกพร่อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนางาน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการปฏิบัติงานจากการสำรวจความไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักงานคลังจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 พบว่า สำนักงานคลังจังหวัด มีคะแนนความไม่พึงพอใจ อยู่ที่ 1.46 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน คะแนนความไม่พึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ สูงถึง 1.45 คะแนน โดยประเด็นที่ได้รับความไม่พึงพอใจ คือ เจ้าหน้าที่ไม่สามารถให้คำปรึกษาหรือทำงานแทนกันได้ (กรมบัญชีกลาง, 2559, น. 11) แสดงว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ยังไม่สะท้อนสมรรถนะของนักวิชาการคลังได้ชัดเจน จึงทำให้ความพึงพอใจด้านบุคลากรของผู้รับบริการน้อย ดังนั้น การกำหนดตัวบ่งชี้สมรรถนะนักวิชาการคลังสำหรับสำนักงานคลังจังหวัด จะช่วยให้ นักวิชาการคลังได้เข้าใจบทบาทของตนเอง ในการปฏิบัติราชการได้ดียิ่งขึ้น และทำให้สำนักงานคลังจังหวัด สำนักงานคลังเขต และกรมบัญชีกลาง ทราบสมรรถนะการปฏิบัติราชการของนักวิชาการคลังที่แท้จริง พบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่ต้องปรับปรุงและพบจุดแข็งที่จะทำการส่งเสริมพัฒนาต่อไป เพื่อให้ นักวิชาการคลังมีสมรรถนะสูง เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร

จากปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ยังไม่สะท้อนสมรรถนะของนักวิชาการคลังได้ชัดเจน และภารกิจของกรมบัญชีกลางที่ต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด โดยการพัฒนาตัวบ่งชี้ให้มีคุณภาพเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานคลังจังหวัด และสามารถวัดสมรรถนะของนักวิชาการคลังได้ งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำหรับสำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพและวิธีการเชิงปริมาณ จากทฤษฎี

นิยามเชิงทฤษฎีและอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะนักวิชาการคลัง สำหรับสำนักงานคลังจังหวัดใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมบัญชีกลาง ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด
2. เพื่อสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด
3. เพื่อสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัดจำนวน 2 ขั้นตอน ได้แก่

1. การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังแหล่งข้อมูลได้แก่ เอกสารมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน 3 รายการ และเอกสารเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายการปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลาง จำนวน 3 รายการ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ จำนวน 17 รายการ หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 22 รายการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจำแนกประเภทภารกิจงานตามเอกสารที่ค้นคว้า และสังเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตัวแปรสมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด จากการวิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติการกิจ และกำหนดสมรรถนะที่ต้องใช้ในการกิจนั้น ๆ แล้วสร้างเป็นองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้

2. การตรวจสอบตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด โดยการสัมภาษณ์ (Interview) แหล่งข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร และนักวิชาการคลัง จำนวน 17 คน ซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเดียวกันกับขั้นตอนที่ 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ กลุ่มผู้บริหารต้องมีประสบการณ์ในการกรมบัญชีกลางไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือผ่านการเป็นหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน กลุ่มนักวิชาการคลังผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานคลังจังหวัดไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือผ่านการเป็นหัวหน้ากลุ่มงานอย่างน้อย 2 กลุ่มงาน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหาในส่วน of แบบสอบถามปลายเปิดจากการสรุปประเด็น และจำแนกตัวบ่งชี้ที่ได้รับความเห็นว่ามีเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technic) แหล่งข้อมูลได้แก่ ผู้บริหาร และนักวิชาการคลัง จำนวน 17 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน โดยนำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) และพิจารณาเลือกข้อรายการคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 โดยมีผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามที่ 0.94 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการตอบแบบสอบถาม 2 รอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีความเหมาะสม (ตัวบ่งชี้ได้รับฉันทามติ) จะต้องเป็นข้อความที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.5

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด แหล่งข้อมูลได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคลังจังหวัดทั่วประเทศ ระดับชำนาญการและปฏิบัติการ จำนวน 494 คน เครื่องมือคือ แบบประเมินสมรรถนะนักวิชาการคลัง เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การสร้างแบบสอบถามจากตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยโปรแกรมลิสเรล

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด มีดังนี้

1. ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด 9 องค์ประกอบ 45 ตัวบ่งชี้

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด โดยประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบ Delphi ในการกำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและสร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญได้เสนอเพิ่ม 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 10 ภาวะผู้นำ และรวมตัวบ่งชี้ที่มีความหมายคล้ายกัน และเพิ่มตัวบ่งชี้บางองค์ประกอบ เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น พบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อตัวบ่งชี้สมรรถนะนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด ทั้ง 10 องค์ประกอบและ 42 ตัวบ่งชี้ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.5 ทั้งหมดร้อยละ 100

3. ผลการตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด โดย ใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ค่าไค-สแควร์ มีค่า เท่ากับ 526.17 ที่องศาอิสระ (Degree of freedom) เท่ากับ 492 ระดับความมีนัยสำคัญ (p-value) เท่ากับ 0.13873 โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.95 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน ที่ปรับแก้ (AGFI) เท่ากับ 0.91 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ดัชนีค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (RMR) เท่ากับ 0.023 และดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าใกล้ 0 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับค่าน้ำหนักของ องค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีค่าเป็นบวกมีขนาดตั้งแต่ 0.83-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทุกค่า เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 6 การควบคุม การปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย (K6) องค์ประกอบที่ 8 เทคโนโลยีและสารสนเทศ (K8) องค์ประกอบ ที่ 9 คุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ (K9) องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม (K3) องค์ประกอบ ที่ 5 การบริการให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ (K5) องค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และจัดทำ รายงาน (K7) องค์ประกอบที่ 4 การวางแผน ติดตาม และประเมินผล (K4) องค์ประกอบที่ 2 การส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ (K2) องค์ประกอบที่ 10 ภาวะผู้นำ (K10) และองค์ประกอบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (K1) โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงตามลำดับดังนี้ 1.00, 0.97, 0.97, 0.94, 0.90, 0.89, 0.88, 0.85, 0.84 และ 0.83

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด มีองค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ในแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.1 สามารถปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมายค่า รับรองการปฏิบัติ ราชการในแต่ละ ปีงบประมาณ	1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.1 สามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายค่ารับรอง การปฏิบัติราชการใน แต่ละปีงบประมาณ	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.1 สามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายค่ารับรอง การปฏิบัติราชการใน แต่ละปีงบประมาณ	0.58
	1.2 สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ		1.2 สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ		1.2 สามารถปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ สำเร็จตามเป้าหมาย อย่างมีคุณภาพ	0.61*(0.04)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.3 ผลงานมีความสมบูรณ์ทุกรายการ	1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.3 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.3 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	0.53*(0.04)
	1.4 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด		1.4 สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเป้าหมายหรือริเริ่มงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาองค์กร		1.4 สามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าเป้าหมายหรือริเริ่มงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาองค์กร	0.58
	1.5 ผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
2. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.1 มีการจัดการความรู้ของตนในระดับกลุ่มงานและหน่วยงาน	2. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.1 มีการจัดการความรู้ของตนในระดับกลุ่มงานและหน่วยงาน	2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2.1 มีการจัดการความรู้ของตนในระดับกลุ่มงานและหน่วยงาน	0.69
	2.2 สามารถสร้างและถ่ายทอดนวัตกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีในการพัฒนางานและองค์กร		2.2 สามารถสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีในการพัฒนางานและองค์กร		2.2 สามารถสร้างนวัตกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีในการพัฒนางานและองค์กร	0.69*(0.05)
	2.3 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแก่ผู้ร่วมงาน		2.3 สามารถถ่ายทอดนวัตกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีในการพัฒนางานและองค์กร		2.3 สามารถถ่ายทอดนวัตกรรมหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีในการพัฒนางานและองค์กร	0.58*(0.06)
	2.4 การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอื่นๆที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตน		2.4 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแก่ผู้ร่วมงาน		2.4 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานแก่ผู้ร่วมงาน	0.70*(0.05)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.1 สามารถประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.1 สามารถประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3. การทำงานเป็นทีม	3.1 สามารถประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	0.57
	3.2 สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง		3.2 สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง		3.2 สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	0.56*(0.04)
	3.3 สามารถให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะให้แก่ที่ประชุมหรือคณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย		3.3 สามารถให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะให้แก่ที่ประชุมหรือคณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย		3.3 สามารถให้ข้อคิดเห็น ข้อมูลข้อเท็จจริง และข้อเสนอแนะให้แก่ที่ประชุมหรือคณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย	0.54*(0.05)
	3.4 สามารถมีส่วนร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนการสนับสนุนภารกิจระหว่างหน่วยงาน		3.4 สามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่น		3.4 สามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่น	0.73*(0.05)
	3.5 สามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่น		3.5 สามารถสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ		3.5 สามารถสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ	0.56*(0.06)
	3.6 สามารถสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน		3.6 สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอื่นๆที่นอกเหนือจากความรู้รับผิดชอบของตน		3.6 สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนางานอื่นๆที่นอกเหนือจากความรู้รับผิดชอบของตน	0.65*(0.05)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
4. ด้านการวางแผนงานหรือโครงการและการติดตามประเมินผล	4.1 สามารถจัดทำแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกองเพื่อการปฏิบัติงาน	4. ด้านการวางแผนงานหรือโครงการและการติดตามประเมินผล	4.1 สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง	4 การวางแผน ติดตาม ประเมินผล	4.1 สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง	0.62
	4.2 สามารถจัดทำแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน		4.2 สามารถจัดทำแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมงาน/โครงการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง		4.2 สามารถจัดทำแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง เพื่อแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน และสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมงาน/โครงการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	0.59*(0.04)
	4.3 สามารถติดตาม/ควบคุมการดำเนินการตามแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงาน		4.3 สามารถติดตาม/ควบคุมการดำเนินการตามแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงาน		4.3 สามารถติดตาม/ควบคุมการดำเนินการตามแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงาน	0.58*(0.04)
	4.4 สามารถประเมินผลการดำเนินการตามแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงาน		4.4 สามารถควบคุมและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงาน		4.4 สามารถควบคุมและประเมินผลการดำเนินการตามแผนการทำงานหรือโครงการของหน่วยงาน	0.65*(0.05)
			4.5 สามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไปได้		4.5 สามารถนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไปได้	0.68*(0.04)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
5. ด้านการบริการให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ	5.1 สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ ได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา	5. ด้านการบริการให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ	5.1 สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ ในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ ได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา	5. การบริการให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือ	5.1 สามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้รับบริการ ได้อย่างถูกต้อง ทันเวลา	0.59
	5.2 การตอบข้อหารือ ในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ		5.2 สามารถตอบข้อหารือ แก่ผู้รับบริการ ได้ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา		5.2 สามารถตอบข้อหารือ แก่ผู้รับบริการ ได้ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา	0.70*(0.05)
	5.3 สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ในด้านข้อมูล และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ		5.3 สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ในด้านข้อมูล และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ		5.3 สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ในด้านข้อมูล และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ	0.71*(0.06)
	5.4 สามารถแก้ไขปัญหาในกรณีที่ไม่สามารถให้คำปรึกษาหรือตอบข้อหารือได้		5.4 สามารถแก้ไขปัญหายเฉพาะหน้าได้		5.4 สามารถแก้ไขปัญหายเฉพาะหน้าได้	0.69*(0.06)
	5.5 เผยแพร่ข้อมูลองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ		5.5 สามารถเผยแพร่ข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ		5.5 สามารถเผยแพร่ข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้อง แก่ผู้รับบริการ	0.65*(0.06)
6. ด้านการควบคุมส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	6.1 การอำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการ ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	6. ด้านการควบคุมส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	6.1 สามารถติดตามส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	6. การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	6.1 สามารถให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ ด้านกฎหมายและระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง และทันเวลา	0.64
	6.2 สามารถติดตามส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย		6.2 สามารถให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติ ด้านกฎหมายและระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง และทันเวลา		6.2 สามารถอำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	0.70*(0.05)
	6.3 สามารถกำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติด้านกฎหมายและระเบียบกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
6. ด้านการควบคุมส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย	6.4 สามารถดำเนินการให้ส่วนราชการ รู้และเข้าใจหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติด้านกฎหมายและระเบียบกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้องและทันเวลา					
	6.5 มีการตรวจสอบและเก็บข้อมูลการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง					
7. ด้านการวิเคราะห์ตรวจสอบ และจัดทำรายงาน	7.1 มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	7. ด้านการวิเคราะห์ตรวจสอบ และจัดทำรายงาน	7.1 วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	7. การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และจัดทำรายงาน	7.1 วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	
	7.2 มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไข ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้		7.2 วิเคราะห์ ตรวจสอบ ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้		7.2 วิเคราะห์ ตรวจสอบ ปัญหาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	
	7.3 มีทักษะในการตรวจสอบข้อมูล ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้		7.3 สามารถหาแนวทางการแก้ไข ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้		7.3 สามารถหาแนวทางการแก้ไข ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	
	7.4 มีทักษะในการตรวจสอบปัญหาและแนวทางการแก้ไข ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้				7.4 สามารถจัดทำรายงาน เอกสาร ดำราคู่มือ สื่อ เอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้	
	7.5 สามารถจัดทำรายงาน เอกสาร ดำราคู่มือ สื่อ เอกสารเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้					

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
8. ด้านความสามารถในเทคโนโลยีและสารสนเทศ	8.1 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	8. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	8.1 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	8. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	8.1 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	0.70
	8.2 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน		8.2 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน		8.2 สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	0.68*(0.04)
	8.3 มีองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี				8.3 สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีแก่ผู้ร่วมงาน	0.65*(0.04)
9. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ	9.1 มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	9. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ	9.1 มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	9. คุณธรรมจริยธรรมในการประกอบอาชีพ	9.1 มีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติงาน ต่อนุเคราะห์ในองค์กรและผู้บริหาร	0.64
	9.2 มีสัจจะเชื่อถือได้ ต่อนุเคราะห์ในองค์กรและผู้บริหาร		9.2 มีสัจจะเชื่อถือได้ ต่อนุเคราะห์ในองค์กรและผู้บริหาร		9.2 มีความกล้าหาญยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง กล้าแสดงออกโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ	0.62*(0.03) 0.58*(0.04)
	9.3 ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ		9.3 ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ			
	9.4 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ		9.4 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ		9.3 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเสียสละ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน	0.56*(0.04)
			9.5 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน		9.4 มีความเพียรพยายาม ขยัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่	0.64

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ขั้นตอนที่ 1		ขั้นตอนที่ 2		ขั้นตอนที่ 3		
องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
		10. ด้านภาวะผู้นำ	10.1 มีวิสัยทัศน์ การมองภาพองค์รวม ในการปฏิบัติงานขององค์กร	10. ด้านภาวะผู้นำ	10.1 มีวิสัยทัศน์ การมองภาพองค์รวม ในการปฏิบัติงานขององค์กร	0.74
			10.2 เข้าใจบริบทองค์กร ระบบราชการ และข้อแตกต่างระหว่างบุคคล		10.2 เข้าใจบริบทองค์กร ระบบราชการ และข้อแตกต่างระหว่างบุคคล	0.73*(0.03)
			10.3 มีทักษะทางสังคม และภาวะความมั่นคงทางอารมณ์		10.3 มีทักษะทางสังคม และภาวะความมั่นคงทางอารมณ์	0.71*(0.04)
			10.4 มีความสามารถในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงาน		10.4 มีความสามารถในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงาน	0.67*(0.04)
			10.5 มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการทำงาน		10.5 มีความรับผิดชอบ มีความตั้งใจในการทำงาน	0.66*(0.05)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด

ผลการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด ได้ 10 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสำคัญในการใช้วิเคราะห์บุคลากรในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติการกิจของสำนักงานคลังจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดคือ 6.2 สามารถอำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.70 รองลงมาคือ 6.1 สามารถให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติด้านกฎหมาย และระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ถูกต้อง และทันเวลา มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.64 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจหลักของกรมบัญชีกลาง คือการ

ควบคุมและการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คุ่มค่า โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ (กรมบัญชีกลาง, 2557, น.1) บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดจึงควรพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริการด้านระเบียบมีคุณภาพ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับหน่วยงาน ตลอดจนสำนักงานคลังจังหวัด สามารถเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่ได้กำหนดไว้

สำหรับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ 1.3 ผลงานมีความสมบูรณ์ทุกรายการ ออกเนื่องจากมีความหมายเดียวกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย องค์ประกอบที่ 6 การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการติดตามส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย ออกและกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ในลักษณะการสนับสนุนแทน เนื่องจากในการปฏิบัติงานจริงไม่มีกฎหมายที่ให้อำนาจแก่กรมบัญชีกลางในการควบคุมส่วนราชการให้ปฏิบัติตามระเบียบ และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอองค์ประกอบตัวบ่งชี้เพิ่มอีก 1 องค์ประกอบคือ ภาวะผู้นำซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและเมื่อพิจารณาถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของสำนักงานคลังจังหวัด พบว่ายังมีการทำงานแบบสั่งการจากส่วนกลางทั้งหมด ซึ่งบางครั้งผู้บริหารส่วนกลางไม่ได้เข้าใจบริบทการทำงานของส่วนภูมิภาคอย่างเพียงพอทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การปฏิบัติงานตามรูปแบบที่ส่วนกลางออกแบบ โดยขาดการประยุกต์รูปแบบการปฏิบัติงานให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรยังขาดทักษะความเป็นผู้นำในการมองภาพรวม และการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผศ. เดชะรินทร์ (2560, น.8) ที่กล่าวถึงผู้นำในยุค 4.0 ว่าควรมีคุณสมบัติเรื่องการปรับตัว คือความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ ๆ และมีวิสัยทัศน์ คือความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกลแม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น หากหน่วยงานให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำจะให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และขั้นตอนที่ 3 ปรับลำดับข้อขององค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

2. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความตรงเชิงโครงสร้าง แต่มีการปรับโมเดลค่อนข้างมาก ผลการศึกษาค้นครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การนำข้อมูลเข้าประมวลผลในโปรแกรม ควอร์ Screen data ก่อนการประมวลผล เพื่อให้การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่เกิดข้อผิดพลาด และต้องปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม

หลายครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ สุกมาส อังสุโขติ และคนอื่นๆ (2554, น. 117) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนว่าคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบนั้นๆ วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้อะไรบ้าง จากนั้นกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ แล้วเก็บข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ต่างๆ ที่กำหนด แล้ววิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัดตามผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัดที่พัฒนาแล้วกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 10 องค์ประกอบมีค่าเป็นบวกมีขนาดตั้งแต่ 0.83 – 1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าคะแนนน้ำหนักแล้วพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสำคัญใกล้เคียงกัน ดังนั้นการประเมินจึงไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะบางตัวบ่งชี้แต่ควรให้ความสำคัญให้ครบทุกตัวบ่งชี้ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุดได้แก่การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย อาจเป็นเพราะภารกิจของกรมบัญชีกลางเกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณที่ต้องมีความรู้ทางด้านระเบียบกฎหมายเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการเบิกจ่ายเงินและป้องกันความเสียหายจากการเบิกจ่ายเงินที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับเบธ ไธซ์แซนเวเบอร์ (Beth Reissenweber, 2012, pp.86-123) ทำการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดทางการเงินในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์: วิธีปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่การเงินในวิทยาลัยขนาดเล็กและมหาวิทยาลัยในมิดเวสต์ของสหรัฐอเมริกาพบว่าเจ้าหน้าที่การเงินส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ตัวชี้วัดทางการเงินในการปฏิบัติงานทำให้เกิดข้อผิดพลาดและแจ้งข้อมูลที่ไม่ถูกต้องแก่ผู้บริหารส่งผลให้การตัดสินใจของผู้บริหารผิดพลาดเกิดผลเสียแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลังสำนักงานคลังจังหวัด

ผลการศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ได้ 10 องค์ประกอบ ซึ่งมีความสำคัญในการใช้วิเคราะห์บุคลากรในองค์การ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติการกิจของสำนักงานคลังจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยองค์ประกอบ ที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบที่ 6 การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ซึ่งตัวบ่งชี้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด 6.2 สามารถอำนวยความสะดวกให้ส่วนราชการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.70 รองลงมา คือ 6.1 สามารถให้ความรู้หลักเกณฑ์แนวปฏิบัติด้านกฎหมาย และระเบียบกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

ถูกต้อง และทันเวลา มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.64 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภารกิจหลักของกรมบัญชีกลาง คือ การควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน และของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีวินัย คำนวณ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยการวางกรอบหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานภาครัฐถือปฏิบัติ (กรมบัญชีกลาง, 2557, น. 1) บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดจึงควรพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริการด้านระเบียบมีคุณภาพ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับหน่วยงาน ตลอดจนสำนักงานคลัง จังหวัดสามารถเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่ได้กำหนดไว้

สำหรับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่เปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ 1.3 ผลงานมีความสมบูรณ์ทุกรายการ ออกเนื่องจากมีความหมาย เดียวกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย องค์ประกอบที่ 6 การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการติดตามส่วนราชการให้ปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย ออกและ กำหนดเป็นตัวบ่งชี้ในลักษณะการสนับสนุนแทน เนื่องจากในการปฏิบัติงานจริงไม่มีกฎหมายที่ให้อำนาจ แก่กรมบัญชีกลางในการควบคุมส่วนราชการให้ปฏิบัติตามระเบียบ และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้เพิ่มอีก 1 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ของสำนักงานคลังจังหวัด พบว่า ยังมีการทำงานแบบสั่งการจากส่วนกลางทั้งหมด ซึ่งบางครั้งผู้บริหารส่วนกลางไม่ได้เข้าใจบริบท การทำงานของส่วนภูมิภาคอย่างเพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การปฏิบัติงาน ตามรูปแบบที่ส่วนกลางออกแบบ โดยขาดการประยุกต์รูปแบบการปฏิบัติงานให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรยังขาดทักษะความเป็นผู้นำในการมองภาพรวม และการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผสุ เจริญรินทร์ (2560, น. 8) ที่กล่าวถึงผู้นำในยุค 4.0 ว่าควร มีคุณสมบัติเรื่องการปรับตัว คือความพร้อมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนการตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ ๆ และมีวิสัยทัศน์ คือความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับ การเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น หากหน่วยงานให้ความสำคัญและส่งเสริมการพัฒนา สมรรถนะภาวะผู้นำจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และขั้นตอนที่ 3 ปรับ ลำดับข้อขององค์ประกอบตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ

2. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดล มีความตรงเชิงโครงสร้าง แต่มีการปรับโมเดลค่อนข้างมาก ผลการศึกษาค้นครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การนำ ข้อมูลเข้าประมวลผลในโปรแกรม ควอร์ Screen data ก่อนการประมวลผล เพื่อให้การตรวจสอบความ

สอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่เกิดข้อผิดพลาด และต้องปรับโมเดลตามข้อเสนอแนะของโปรแกรมหลายครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภมาส อังสุภโชติ และคนอื่นๆ (2554, น. 117) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เป็นการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อน ว่าคุณลักษณะที่ผู้วิจัยต้องการศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบนั้น ๆ วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้อะไรบ้าง จากนั้นกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ แล้วเก็บข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ต่าง ๆ ที่กำหนด แล้ววิเคราะห์ว่าโมเดลที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

สำหรับการจัดลำดับความสำคัญของตัวบ่งชี้สมรรถนะ ของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ตามผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะ ของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัดที่พัฒนาแล้วกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 10 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก มีขนาดตั้งแต่ 0.83-1.00 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกค่า เมื่อพิจารณาค่าคะแนนน้ำหนักแล้ว พบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกัน แสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสำคัญใกล้เคียงกัน ดังนั้น การประเมินจึงไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะบางตัวบ่งชี้ แต่ควรให้ความสำคัญให้ครบทุกตัวบ่งชี้สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด ได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมาย อาจเป็นเพราะว่าภารกิจของกรมบัญชีกลาง เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายงบประมาณ ที่ต้องมีความรู้ทางด้านระเบียบกฎหมาย เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการเบิกจ่ายเงิน และป้องกันความเสียหายจากการเบิกจ่ายเงินที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องเบส ไรท์ซันเวเบอร์ (Beth Reissenweber, 2012, pp 86-123) ทำการวิจัยเรื่องตัวชี้วัดทางการเงินในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์: วิธีปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่การเงินในวิทยาลัยขนาดเล็กและมหาวิทยาลัยในมิดเวสต์ของสหรัฐอเมริกา พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ตัวชี้วัดทางการเงินในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดข้อผิดพลาด และแจ้งข้อมูลที่ไม่ถูกต้องแก่ผู้บริหาร ส่งผลให้การตัดสินใจของผู้บริหารผิดพลาดเกิดผลเสียแก่องค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กรมบัญชีกลางสามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะ ของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถรวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการคลัง ที่ปฏิบัติราชการอยู่ที่สำนักงานคลังจังหวัด
2. กองการเจ้าหน้าที่กรมบัญชีกลาง สามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ไปใช้ประกอบในการกำหนดคุณสมบัติ ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน หรือประกอบการพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อส่งไปปฏิบัติราชการ ได้อย่างเหมาะสม

3. กองพัฒนาบุคลากรภาครัฐกรมบัญชีกลาง สามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ไปใช้ประกอบในการประเมินสมรรถนะนักวิชาการคลัง ที่ปฏิบัติราชการอยู่ที่ สำนักงานคลังจังหวัด และการกำหนดแผนการพัฒนากุศลกรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารระดับคลังเขตและคลังจังหวัด สามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ไปใช้ประกอบในการประเมินสมรรถนะนักวิชาการคลัง ที่ปฏิบัติราชการอยู่ที่ สำนักงานคลังจังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคลัง

5. นักวิชาการคลังสามารถนำตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักวิชาการคลัง สำนักงานคลังจังหวัด ไปใช้ในการประเมินตนเอง หรือประเมินโดยผู้บริหาร หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อทราบสมรรถนะของตนเองเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือแก้ไขสมรรถนะของตน

6. การวิจัยนี้สร้างสมรรถนะของนักวิชาการคลัง ที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของนักวิชาการคลัง ในระดับปฏิบัติการและระดับชำนาญการ หากจะนำไปใช้วัดสมรรถนะนักวิชาการคลังทั้ง 2 ระดับ ควรคัดเลือกตัวบ่งชี้ในการวัดให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรด้วยตัวบ่งชี้สมรรถนะ โดยใช้ข้อมูลด้านอื่น ๆ ประกอบการพิจารณาออกจากการติดตามกฎหมาย เช่น การมีจิตสาธารณะ เป็นต้น เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะของบุคลากร อาจใช้วิธีการสังเกตโดยการเข้าไปมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด เนื่องจากวิธีเคลฟายยังมีข้อจำกัดในแง่ของการให้ข้อมูล ซึ่งเป็นความคิดเห็นในเฉพาะบุคคล โดยอาจบิดเบือนจากปัจจัยแทรกซ้อน เช่น ประสบการณ์การทำงานที่ไม่ดี เกิดอคติ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน. (2554). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง*. (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

นิสตรรก เวชยานนท์. (2550). *Competency Model* กับการใช้ประโยชน์ในองค์กรไทย. กรุงเทพฯ:

บริษัทกราฟิก ชิตเต็มส์ จำกัด.

บัญชีกลาง. กรม. (2559). *รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

บัญชีกลาง. กรม. (2557). *แผนปฏิบัติราชการของกรมบัญชีกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560*.

กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

บัญชีกลาง. กรม. (2558). *เกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานภายในกรมบัญชีกลาง ประจำปีงบประมาณ*

พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: กรมบัญชีกลาง.

ปาริชาติ ฬาสุข, สุริย์พร สว่างเมฆ, และวันดี วัฒนชัยยิ่งเจริญ. (2560, มกราคม – เมษายน). วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะการแก้ปัญหาแบบร่วมมือด้วยการจัดการเรียนรู้ตามกรอบการเสริมต่อการเรียนรู้แบบ DEEPER เรื่อง ระบบย่อยอาหารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(34), 127-140.

ผสุ เดชะรินทร์. (2560, เมษายน). *ผู้นำในยุค 4.0*. กรุงเทพฯ: ธกษ.

ภิราข รัตนันท์. (2560, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาโมเดลการรักษาทักษะการนุษย์ร่วมสมัยของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้แรงงานเป็นหลักในประเทศไทย: การวิจัยผสมผสาน. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(36), 27-42.

สุกมาศ อังศุโขชาติ และคณะ. (2554). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: การใช้โปรแกรม LISREAL*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญมั่นคงการพิมพ์.

อพนันต์ พูลพุทธา. (2560, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 12(36), 69-82.

Beth Reissenweber. (2012). *Financial Indicators in Strategic Decision Making: Recommended Practices for Financial Officers at Small Private Colleges and Universities in the Midwestern United States*. Psychology (Ph.D). University of Nebraska.
