สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

The Competency of Financial and Accounting Personnel, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

เพ็ญศรี ชื่นชม[1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง 2) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

[1]นักวิชาการเงินและบัญชีงานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่มี เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, บุคลากรด้านการเงินและบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objective of this research were study to (1) opinions of financial and accounting personnel of King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) toward competency, (2) motivations affecting the competency of financial and accounting personnel of KMUTNB, (3) compare the difference of the opinions of financial and accounting personnel of KMUTNB toward competency by personal factors and (4) find relationship between motivations factors

and competency of financial and accounting personnel of KMUTNB. This survey used questionnaires to collect data from 60 staff. Statistics consisting of frequency, percentages, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Person' s Correlation were used in data analysis. Results: (1) the overall opinion of financial and accounting personnel of KMUTNB toward the competency were at high level. (2) the overall opinion of financial and accounting personnel of KMUTNB toward motivations affecting the competency overall were at high level. (3) The financial and accounting personnel of KMUTNB with different gender, age and experience on finance and accounting showed no significant difference in overall the opinions on the competency. And (4) motivation for responsibility, work itself and advancement have the same direction of relationship at medium level with competency of financial and accounting personnel of KMUTNB at significance level 0.01.

Keywords: Competency, Financial and Accounting Personnel, KingMongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB)

บทนำ

นักวิชาการเงินและบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ทางด้านมาตรฐานบัญชีแล้ว ยังต้องพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีหรือความรู้ข้ามศาสตร์เพิ่มยิ่งขึ้น ทั้งเรื่องของการเงิน เศรษฐศาสตร์ การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำโดยที่มีทัศนคติเชิงบวกและความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

การปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณทั้งด้านความโปร่งใส และรายงานทางการเงินและจริยธรรมในการทำงาน และด้านที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ ภาษา เมื่อไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ปริศนา ประหารศึก, 2557: 3)

การพัฒนาบุคลากรด้านบัญชีและการเงินซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งความรู้ ประกอบกับได้มีการกระจายอำนาจการจัดการด้านการเงินและการบริหารงบประมาณให้แก่ส่วนงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ส่งผลให้ส่วนราชการต้องมีการบริหารจัดการทางบัญชีและการเงินให้โปร่งใสตรวจสอบได้และต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะ เนื่องจากงานด้านบัญชีและการเงินมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ละเอียดอ่อนและต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา ภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการเนื่องจากการทำงานรูปแบบใหม่มุ่งเน้นที่ผลงานมีการกำหนด ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลงานที่ชัดเจน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใต้นโยบายรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์และต้องการผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ทักษะในวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญสูง ในแต่ละสาขา ทำให้สามารถพัฒนางานและความรู้ได้ด้วยตนเองควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรม ตลอดจนหลักความมีส่วนร่วมที่ทุกภาคส่วนราชการต้องให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการจะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์และการประเมินสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือ (Tool) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคลภายในองค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2546: 1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ให้ความสำคัญกับการนำระบบ “สมรรถนะ” มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลทั้งในระบบการสรรหาและคัดเลือก ประเมินผลงานและการพัฒนาบุคลากร ตามที่ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงาน

บุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 กำหนดและความสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุม ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2553 และที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2553 เพื่อใช้ประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ด้าน คือ ความใฝ่เรียนรู้ (Knowledge-Based Orientation) คุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Morality and Integrity) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน (Ultimate Determination) การทำงานเป็นทีม (Team Work) จิตสำนึกองค์กร (Notice of Organization) และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Based on Continuous Improvement)

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้วิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวสมรรถนะที่จำเป็นในหลายหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของวิทยา จันทร์ศิริ (2551: 218) ศึกษาในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการวางแผนและการจัดการ 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านจริยธรรม และจิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549: 114) ได้ศึกษาถึงสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารและปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีจำนวนสมรรถนะ 11 ด้านที่จำเป็น ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะด้านการคิด 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 6) สมรรถนะด้านวิชาการ 7) สมรรถนะด้านการบริหาร 8) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 9) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 10) สมรรถนะด้านการแก้ปัญหา และ 11) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ โดยเห็นว่า

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพและหากระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะค้นหาว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างไร และมีปัจจัยจูงใจใดที่จะทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศของมหาวิทยาลัยฯ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

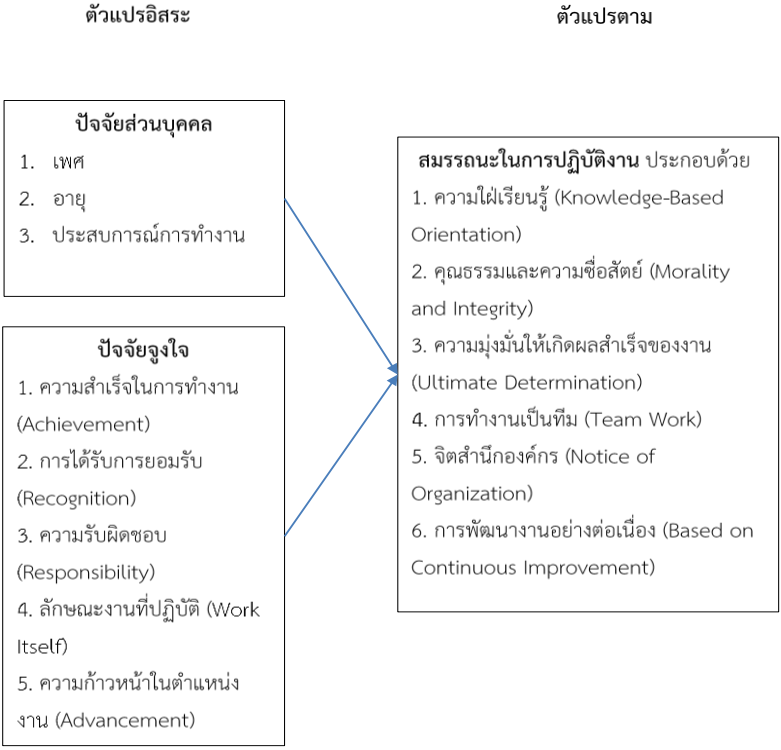
1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย จำนวน 6 ด้าน คือ ความใฝ่เรียนรู้ (Knowledge-Based Orientation) คุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Morality and Integrity) ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน (Ultimate Determination) การทำงานเป็นทีม (Team Work) จิตสำนึกองค์กร (Notice of Organization) และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Based on Continuous Improvement)

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 60 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 – กันยายน 2561

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
   1.1 เพศ
   1.2 อายุ
   1.3 ประสบการณ์การทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
   2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
   2.2 การได้รับการยอมรับ
   2.3 ความรับผิดชอบ
   2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
   2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองประกอบด้วย

1. ความใฝ่เรียนรู้
2. คุณธรรมและความซื่อสัตย์
3. ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน
4. การทำงานเป็นทีม
5. จิตสำนึกองค์กร
6. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 70 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krehcie and Morgan) (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 191) โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 60 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง มีลักษณะข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น อีกทั้งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับงานการเงินและบัญชีมากที่สุด แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของ Cronbach หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551: 258) เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยจูง

ใจได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ =4.28) รองลงมาด้านจิตสำนึกองค์กร ($\overline{X}$ =4.13) ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จ ของงาน ($\overline{X}$ = 4.07) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.04) ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =3.91) และ ด้านความใฝ่เรียนรู้ ($\overline{X}$ =3.81)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความใฝ่เรียนรู้	3.81	0.72	มาก
2. ด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์	4.28	0.68	มากที่สุด
3. ด้านความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน	4.07	0.66	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.04	0.71	มาก
5. ด้านจิตสำนึกองค์กร	4.13	0.68	มาก
6. ด้านการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.68	มาก
รวม	**4.04**	**0.69**	**มาก**

2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ($\overline{X}$ =4.03) รองลงมาความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ =4.01) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ =3.93) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\overline{X}$ =3.86) และการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ =3.71) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.60	มาก
2. การได้รับการยอมรับ	3.71	0.77	มาก
3. ความรับผิดชอบ	4.01	0.71	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.93	0.69	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.86	0.73	มาก
รวม	**3.91**	**0.70**	**มาก**

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ (t-test) สำหรับตัวแปรด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับตัวแปรอายุ และประสบการณ์ทำงานซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 บุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองโดยรวม (t=1.244, sig=0.218) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ด้านการพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง (t=2.384, sig=0.020) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.2 บุคลากรที่มีอายุ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองโดยรวม (t=2.156, sig=0.103) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ด้านคุณธรรมและ ความซื่อสัตย์ (t=3.099, sig=0.034) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

3.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของตนเองโดยรวม (t=1.290, sig=0.283) ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ (t=3.209, sig=0.048) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง	**ปัจจัยส่วนบุคคล (n=60)**					
	เพศ		**อายุ**		**ประสบการณ์ทำงาน**	
	t	**sig.**	**F**	**sig.**	**F**	**sig.**
ความใฝ่เรียนรู้	1.021	.311	.947	.424	1.462	.240
คุณธรรมและความซื่อสัตย์	.321	.749	3.099	.034*	3.209	.048*
ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของงาน	1.054	.322	.350	.789	1.333	.272
การทำงานเป็นทีม	.402	.689	1.497	.225	.855	.431
จิตสำนึกองค์กร	.927	.358	2.425	.075	.210	.812
การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	2.384	.020*	1.944	.133	.966	.387
โดยภาพรวม	**1.244**	**.218**	**2.156**	**.103**	**1.290**	**.283**

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวม (r=0.638, sig=0.000) มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (r=0.526, sig=0.000) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (r=0.639, sig=0.000) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (r=0.607, sig=0.000) มีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสามารถสรุปและอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความเห็นต่อระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองด้านความใฝ่เรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่บุคลากรให้คะแนนประเมินสูงที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์ โดยบุคลากร

มีความเห็นว่าตนเองสามารถตัดสินใจ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง หรือเสียผลประโยชน์ รองลงมา ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย รวมทั้งยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองไม่กล่าวโทษผู้อื่น และดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด, นำเสนอหลักการทำงานด้วยความโปร่งใสในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับที่ 4 คือสามารถแสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือความซื่อสัตย์และธำรงความถูกต้องได้ อย่างไรก็ตามในด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์มหาวิทยาลัยได้กำหนดคำนิยามไว้ดังนี้ “การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม มีจิตสำนึกและจริยธรรมในวิชาชีพของตน เพื่อความเที่ยงตรง เกิดความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนปฏิบัติตนตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ จรรยาบรรณโดยเคร่งครัด” และคาดหวังว่าบุคลากรจะมีสมรรถนะอยู่ในระดับที่ 5 ได้ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาฏา พวงมะลิ (2556) ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งลำดับแรก ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ ประทุมชัน (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า สมรรถนะด้านความใฝ่เรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย โดยประเด็นที่บุคลากรยังไม่สามารถปฏิบัติได้ดี ได้แก่ การจัดสรรเวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในสายงานและนอกสายงาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจนกระทั่งได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสมรรถนะด้านความใฝ่เรียนรู้ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือนั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ตนเองสังกัดด้วย นอกจากนี้วิสัยทัศน์ของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย ซึ่งสมรรถนะด้านความใฝ่เรียนรู้นั้น หมายถึง การแสดงออกถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ติดตามข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถรวมทั้งทักษะการทำงานของตนเอง ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อร่วมงานและมหาวิทยาลัยโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กีรติ ยศยิ่งยง (2550: 12) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะด้านความรู้ และทักษะในการทำงาน (Technical Knowledge and Job Skills) เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่า บุคลากรในองค์กรจำเป็นจะต้องมีขีดความสามารถในเรื่องเกี่ยวกับความรู้หรือทักษะที่ต้องใช้ในการดำเนินการกับเครื่องมือ (Technical Knowledge and Job Skills) อุปกรณ์ (Tools) หรือบริการ (Service) ขององค์กร ซึ่งอย่างไรก็ตามสมรรถนะทางด้านความใฝ่เรียนรู้ของบุคลากรยังทำให้มหาวิทยาลัยมีความได้เปรียบในการจัดการศึกษา และสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sabah (2012: 192) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะหลักของความได้เปรียบในการแข่งขันและผลการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า สมรรถนะหลักมีผลกระทบเชิงบวกและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรทำได้โดยนำสมรรถนะหลักมาใช้ในองค์กร เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน รวมทั้งงานวิจัยของเอกอนงค์ คงประสม (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากร

สายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญเป็นลำดับแรก นั่นก็แสดงให้เห็นได้ว่าสมรรถนะด้านความใฝ่เรียนรู้มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นในบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต้องแสวงหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านความใฝ่เรียนรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นได้จากความสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานให้เสร็จทันตามเวลา ความเชื่อมั่นว่าตนเองทำให้งานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรือความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ จึงได้ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาให้ตรงตามภาระหน้าที่โดยการเข้ารับอบรม สัมมนา ประชุม ฟังบรรยายและศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ที่ได้อธิบายไว้ว่า การที่บุคคลได้ใช้ความสามารถในการทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554: 278) นอกจากนี้จาก

ผลการวิจัยข้างต้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล สุดชนะ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือที่มีต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ให้ความสำคัญกับการนำระบบ “สมรรถนะ” (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล ทั้งในระบบการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลงานและการพัฒนาบุคลากรตามที่ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 กำหนด และความสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ด้วยประกาศของมหาวิทยาลัยดังกล่าวจึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจะต้องปฏิบัติตามประกาศของมหาวิทยาลัย จึงส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมี ความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยจูงใจที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และหน้าที่หลักของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลในการผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทยอุดม (2554: 165-167) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น ต่อมาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ และต้องการให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างยาวนานและยั่งยืน ดังนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงพัฒนาแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ พัฒนาระบบงานให้มีความท้าทาย และการพิจารณาความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้กำหนดไว้ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น (2559: 295) ซึ่งอธิบายไว้ว่า การจูงใจ มีอิทธิพลต่อผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งการจูงใจจึงแบ่งออกเป็น (1) การจูงใจให้เกิดพลังในการทำงาน (2) การจูงใจให้เกิดความพยายาม และ (3) การจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จึงควรนำเสนอปัจจัยจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดพลังในการทำงาน ความพยายาม และการ

เปลี่ยนแปลง ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธปิยา พิมพ์เสนา (2556) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาล ขั้นสูง ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงได้ร้อยละ 36.50

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะด้านการใฝ่เรียนรู้ มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนงานในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยควรดำเนินการกำหนดนโยบาย วางกลยุทธ์ และกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังใหม่ โดยเฉพาะในด้านการใฝ่เรียนรู้

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย หรือแสดงความ ชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เพื่อทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ ซึ่งจะมีผลในการกระตุ้นจูงใจให้เกิดการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์

ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานโดยให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางการดำเนินงาน หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรเพิ่มแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม สัมมนาให้ครบถ้วนทุกด้านอย่างทั่วถึง จัดให้มีระบบการให้รางวัล ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัญญาฎา พวงมะลิ. (2556). *สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา).

กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น. (2559). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991).

กีรติ ยศยิ่งยง. (2550). *ขีดความสามารถ : Competency Based Approach* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์. (2549). *สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ปริศนา ประหารข้าศึก. (2557). บทบาทและความท้าทายของนักบัญชียุคใหม่. *จดหมายข่าว สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (FAP Newsletter)*, ฉบับที่ 22 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2557.

เมธปิยา พิมพ์เสนา. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามสมรรถนะของผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิทยา จันทร์ศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สกล สุดชนะ. (2555). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency BASED LEARNING*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.

สุธีรา ทั่วประโคน. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐดานการคลังการบัญชี. *วารสารกรมบัญชีกลาง. 6,* 31-52.

สุภาภรณ์ ประทุมชัน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

เอกอนงค์ คงประสม. (2553). *สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสารสนเทศศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

Sabah Agha. (2012).Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance, *International Journal of Business and Management*. *7*(1), 192-204.