

**ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน
การคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ**
**Factors Affecting Self-Development of
Financial and Fiscal Practitioners with
Information Systems of Public Universities**

พยอม พิงเถื่อน¹

Payom Pungthuan²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 98 คน และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 98 คน ใช้วิธีการ

¹นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
E-mail: Payom7917@Gmail.com

²Finance and Accounting Analyst, Finance Division, Office of the President,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (T-test) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาด้านตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเจตคติ รองลงมา ด้านทักษะ และด้านความรู้ 2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าทั้งด้านอำนาจ และด้านโอกาสมีคะแนนเฉลี่ยเท่าๆ กัน และ 3) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านตนเองโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาด้านตนเอง, ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง, ระบบสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยภาครัฐ

Abstract

The objectives of this research were study to 1) the level of self-development needs of financial and fiscal practitioners with information systems of public universities, 2) factors affecting self-development of financial and fiscal practitioners with information systems of public universities and 3) compare factors affecting self-development of financial and fiscal practitioners with information systems of public universities between King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) and Thammasat University (TU).

The sample consisted of 98 financial and fiscal practitioners with information systems of KMUTNB and 98 sample form TU. This study employed judgment purposive sampling, which is considered a type of non-probability sampling. Questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics consisting of frequency, percentages, mean, standard deviation and T-test were used in data analysis. Results were that 1) the level of self-development needs of financial and fiscal practitioners with information systems of public universities were at high level, when considering in each aspect, it was found that the aspect with highest mean was attitude, followed by skill and knowledge. 2) The opinions towards the factors affecting self-development of financial and fiscal practitioners with information systems of public universities were at high level, structural line of power and opportunity have the same mean. And 3) Financial and fiscal practitioners with information systems of KMUTNB and TU have different factors affecting self-development as a whole and in each aspect with statistical significance at the 0.05

Keywords: Factors Affecting Self-Development, Financial and Fiscal Practitioners, Information Systems, Public Universities.

บทนำ

การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคล โดยปรับพฤติกรรมใหม่ของบุคคลให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาตนเองด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสภาพแวดล้อมของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

ตลอดเวลา บุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองตลอดเวลาย่อมปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ (จิราภรณ์ พรหมทอง, 2559, น. 64) ในโลกยุคปัจจุบันเราจึงควรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับนั้นไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งนักวิชาการต่างก็ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้สอดคล้องกันว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้าง เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเองโดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพมีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความสุข (สมใจ ลักษณะ, 2552, น. 81) เช่นเดียวกันกับ สุชาติา เหมพรหมราช (2553, น. 555) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน ความคิด เจตคติ ให้ตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง หน่วยงานและองค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนเองนั้นทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

การพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้จะต้องเป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้บริหาร ตัวบุคลากรและองค์กร ต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกันเพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นแล้ว องค์กรจะต้องมีเครื่องมืออื่นที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้เกิดขึ้น โดยให้ผู้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเห็นประโยชน์ เห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองแล้ว เครื่องมือที่กล่าวถึงคือการสร้างแรงจูงใจ (จันทิรา สรวลสำเร็จ, 2554, น. 2) การที่จะผลักดันให้บุคลากรในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่มีนั้น องค์กรต้องมีกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อที่จะผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ และหนึ่งในกลไกที่สำคัญก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากร

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างเป็นส่วนที่มีความเกี่ยวพันกับการบริหารองค์กร เนื่องจากอำนาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีโอกาในการแสดง

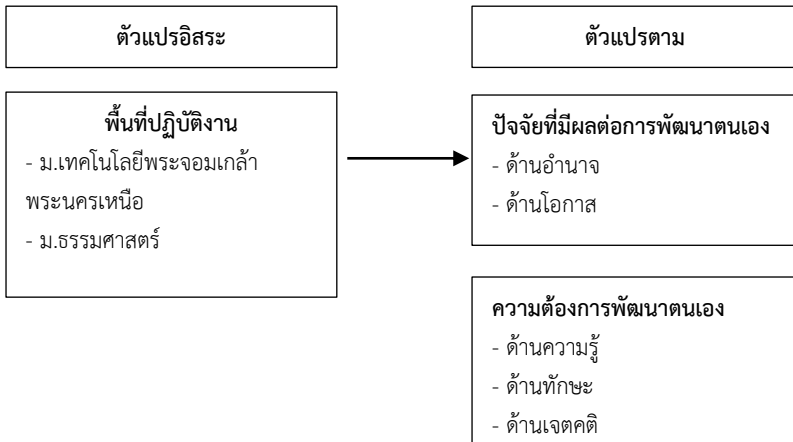
ความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงานได้ เมื่อบุคคลรู้ว่าตนมีอำนาจก็จะสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เผชิญได้ ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่มีอำนาจ เขาก็รู้ว่าตนไม่สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ในที่ทำงานด้วย ซึ่งการสร้างเสริมพลังอำนาจในงานให้แก่พนักงาน การให้อิสระ ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการแบ่งปันทรัพยากรในการทำงานให้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการเพิ่มผลิตภาพงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มบุคคล (Kanter, 1977) ซึ่งการสร้างเสริมพลังอำนาจในงานนั้น เป็นพฤติกรรมในการทำงาน และทัศนคติของบุคคลที่ถูกหล่อหลอมมาจากบุคคลที่มีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้บุคคลนั้นๆ มีอำนาจหรือโอกาสเพิ่มขึ้นที่จะได้รับข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากร การที่ได้มาซึ่งปัจจัยที่เสริมสร้างพลังอำนาจเหล่านี้ เกิดจากอิทธิพลจากทั้งระดับอำนาจอย่างเป็นทางการ และอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ ที่แต่ละบุคคลมีอยู่ขณะดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร การเข้าถึงโครงสร้างอำนาจของบุคคลในองค์กร ขึ้นอยู่กับการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานสูง จะทำให้บุคคลมีความใส่ใจในงาน มีศักยภาพในการเรียนรู้ รู้สึกมีคุณค่าแห่งตน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และงานมีความเจริญก้าวหน้า (รัชชู เรื่องโอฮา, 2554, น. 3)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคนทุกระดับ มีวิธีการพัฒนาหลายวิธี คือ การฝึกอบรมและการพัฒนา ในการฝึกอบรมนั้นประกอบด้วยหลักสูตรต่างๆ ได้แก่ การสอนงาน การใช้ระบบสารสนเทศทางการเงิน การเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีวิธีการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะทางความคิดให้ปฏิบัติได้ แก้ปัญหาได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ โดยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของแต่ละมหาวิทยาลัย และเพื่อให้ทราบข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ มุ่งศึกษาปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างตามแนวคิดของ คานเทอร์ (Kanter, 1977, 1983) ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ (1) ด้านอำนาจ ได้แก่ การสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับทรัพยากร (2) ด้านโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ และการศึกษาการพัฒนาตนเองตามแนวคิดของ จอห์น อีเลียต และแกรแฮม วิลเลียม (John Elliot and Graham Williams อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ จินดากุล, 2552, น. 9) จำแนกความต้องการพัฒนาตนเองออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านเจตคติ (Attitude)

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 98 คน และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 98 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ พื้นที่ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ

1. ปัจจัยด้านอำนาจ
2. ปัจจัยด้านโอกาส

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง จำนวน 98 ตัวอย่าง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีน้อยกว่ามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนั้นจึงทำการศึกษาจากประชากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 98 ตัวอย่าง และกำหนดกลุ่มตัวอย่างของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่จำนวน 98 ตัวอย่างด้วยเช่นกัน ซึ่ง Libero (1985, อ้างถึงใน ธีรภูมิ เอกะกุล, 2543) อธิบายไว้ว่า ถ้าประชากรมีขนาดเล็กและสามารถที่จะศึกษาได้ควรที่จะศึกษา จากประชากรทั้งหมด และการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ด้านการเงินการคลังในมหาวิทยาลัยและพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ รัชู เรื่องโอชา (2554) มีจำนวน 38 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) มีจำนวน 35 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยฯ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น หลังจากนั้นนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

อัลฟาของ Cronbach หากค่าที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปแสดงว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, น. 258) เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931 และความต้องการพัฒนาตนเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (T-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 40-49 ปี มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมากกว่า 10 ปี และเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 98 คน เท่าๆ กัน

2. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเจตคติ ($\bar{x}$ = 4.17) รองลงมาได้แก่ ด้านทักษะ ($\bar{x}$ = 4.10) และด้านความรู้ ($\bar{x}$ = 4.01) ตามลำดับ ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ความต้องการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ด้านความรู้	4.01	0.69	มาก
2. ด้านทักษะ	4.10	0.71	มาก
3. ด้านเจตคติ	4.17	0.70	มาก
รวม	4.09	0.70	มาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านอำนาจ ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ด้านอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่

มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุน ($\bar{x}$ = 4.00) รองลงมา ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x}$ = 3.65) และด้านการได้รับทรัพยากร ($\bar{x}$ = 3.31)

ด้านโอกาส ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ ด้านโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x}$ = 3.70) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ ($\bar{x}$ = 3.63) และด้านการได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะ ($\bar{x}$ = 3.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านอำนาจ	3.65	0.81	มาก
1. การได้รับการสนับสนุน	4.00	0.70	มาก
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.65	0.78	มาก
3. การได้รับทรัพยากร	3.31	0.96	ปานกลาง
ด้านโอกาส	3.65	0.84	มาก
4. การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.70	0.80	มาก
5. การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะ	3.62	0.87	มาก
6. การได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ	3.63	0.85	มาก
รวม	3.65	0.83	มาก

4. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองด้านอำนาจและด้านโอกาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเอง	สถานที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D	t	sig
ด้านอำนาจ	ธรรมศาสตร์	3.46	0.48	-5.283	.000*
	พระจอมเกล้าฯ	3.84	0.51		
ด้านโอกาส	ธรรมศาสตร์	3.40	0.58	-5.859	.000*
	พระจอมเกล้าฯ	3.90	0.61		
ภาพรวม	ธรรมศาสตร์	3.46	0.49	-5.815	.000*
	พระจอมเกล้าฯ	3.89	0.54		

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ

จากผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาคีรัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารการเงินในภาครัฐเรามักจะเรียกกันว่าการบริหารการคลังหรือการบริหารการเงินการคลัง ซึ่งหมายถึง การรับ/จ่าย เก็บรักษาและบริหารงานทั้งในระดับองค์กรและระดับส่วนราชการทั้งที่เป็นเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ โดยเงินในงบประมาณเป็นเงินที่ต้องผ่านกระบวนการอนุญาตจากผู้มีอำนาจโดยตรงจึงจะใช้จ่ายได้ ส่วนเงินนอกงบประมาณเป็นเงินที่สามารถใช้จ่ายได้โดยไม่ผ่านการบวนการอนุมัติโดยตรง ซึ่งหลักการบริหารการเงินการคลังภาครัฐจะแตกต่างจากการบริหารการเงินในภาคเอกชน คือ จะต้องบริหารให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยมีหน่วยงานกลางกำกับดูแลและติดตามผล เช่นเดียวกันกับงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยที่จะต้องมีการกิจหลักในการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย ทั้งงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของมหาวิทยาลัย และจากกองทุนประเภทต่างๆ การจัดซื้อ/จัดจ้างพัสดุตามวงเงินงบประมาณ การรับและจ่ายเงิน รวมถึงการบันทึกบัญชีจัดทำรายงานการเงิน เสนอต่อผู้บริหารและสภามหาวิทยาลัย การบริหารการลงทุน หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย การพิจารณาการขออนุมัติโครงการบริการแก่สังคมของหน่วยงานต่างๆ การพิจารณาร่างระเบียบทางการเงินของหน่วยงานต่างๆ และประสานงานให้

หน่วยงานดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับภาระงาน และการนำเทคโนโลยีทางการเงิน การบัญชีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงานเสมอ ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ จินดากุล (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บุญธรรม พรเจริญ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบัญชีมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านของจิตใจ วิชาชีพ และร่างกาย นอกจากนี้งานวิจัยของ กมลเนตร สุภาพ (2560, น. 30) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ทางด้านบัญชีและวิธีการให้บริการความรู้สำหรับผู้ทำบัญชีในธุรกิจภาคเหนือตอนล่าง 1 ได้ข้อค้นพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความต้องการพัฒนาความรู้ทั่วไปของการบัญชี การบันทึกบัญชี และการจัดทำงบการเงิน

นอกจากนี้จากผลการศึกษายังพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐมีความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ โดยเฉพาะในประเด็น “ต้องการให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข” รวมทั้ง “ต้องการให้ตนเองสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม” ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐอาจจะได้รับความคิด และความกดดันจากการทำงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านเจตคติเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีความสุข ซึ่งณัฐนันท์พร ทิพย์รักษา (2556) อธิบายไว้ว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นการ ทำงานโดยที่ภาวะจิตใจมีความสุข มีความสุข มีอารมณ์ดี สบายทั้งกายและใจ มีความเพลิดเพลินในขณะที่ทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในงาน ซึ่งการทำงาน

อย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009 อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, น. 592) ทั้งนี้จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุตรศรี วิไลจักร และคณะ (2559, น. 128) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน สังกัดกระทรวงภายในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีระดับการพัฒนาตนเองในด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าทั้งด้านอำนาจ และด้านโอกาสมีคะแนนเฉลี่ยเท่าๆ กัน แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐเห็นว่าการสร้างด้านอำนาจและโอกาสเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะโครงสร้างด้านอำนาจก็คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองในการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยโดยจำเป็นต้องได้รับอำนาจจากการสนับสนุนจากทางองค์กร การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับ

ทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ เวลา) ในขณะที่โครงสร้างด้านโอกาส ก็จะเป็นโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐในภาคหน้า ซึ่งก็สอดคล้องกับแนวคิดของ คานเทอร์ (Kanter, 1977, 1983 อ้างถึงใน วาริชา บรรจงชีพ, 2556, น. 16-18) ที่อธิบายไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น เป็นพฤติกรรมในการทำงานและทัศนคติของบุคคลที่ถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีอำนาจสูงขึ้น ทำให้บุคคลนั้นๆ มีอำนาจ หรือโอกาสเพิ่มขึ้น ที่จะได้รับข่าวสาร (Information) การสนับสนุน (Support) และทรัพยากร (Resource) การเข้าถึงโครงสร้างอำนาจของบุคคลในองค์กรขึ้นอยู่กับ การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานสูงขึ้น จะทำให้บุคคลมีความสนใจในงาน มีศักยภาพในการเรียนรู้ รู้สึกมีคุณค่าแห่งตน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และงานมีความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้บุคคลที่ได้รับอำนาจในการปฏิบัติงาน จะมีความรอบคอบและมีความสามารถในการตัดสินใจในงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันถ้าบุคคลใดรู้สึกว่าตนไม่ได้มีความสำคัญมากในองค์กรจะเกิดสภาวะจิตใจไร้อำนาจ ขาดสมรรถนะแห่งตน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป้าหมายงานไม่มีอิสระในการทำงาน เพิ่มความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานลดลง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014) ศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพนักงาน: การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับความพึงพอใจของงานในมหาวิทยาลัยได้ข้อค้นพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานที่แท้จริงได้รับอิทธิพลจากอำนาจที่เป็นทางการและการเข้าถึงโอกาสสอดคล้องตามแนวคิดของคานเทอร์ (Kanter) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริชา บรรจงชีพ (2556, น. 87) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานตามความแตกต่างของลักษณะบุคลิกแบบนพลักษณ์ของบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาโครงสร้างในแต่ละด้าน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างทั้งด้านอำนาจและด้านโอกาสต่าง

อยู่ในระดับค่อนข้างใกล้เคียงกันคือ ระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.65 ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ มีปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเอง ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างทั้งด้านอำนาจและด้านโอกาสที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของทั้งสองมหาวิทยาลัยนั้นมีความต้องการที่จะยกระดับความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของตนเองมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2552, น. 81) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สรรค์สร้างเกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จ ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความสุข เช่นเดียวกับแนวคิดของ จิราภรณ์ พรหมทอง (2559, น. 64) อธิบายไว้ว่า คนที่พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป อันจะส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาจากในทุกๆ สถานการณ์ของการทำงานที่เปลี่ยนไป

ปัจจัยทั้งด้านอำนาจและด้านโอกาสมีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมากกว่านั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลง กลัวความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นเช่น การปรับเปลี่ยนนโยบายหลังจากการปรับเปลี่ยนผู้บริหารในระดับต่างๆ รวมทั้งการลดลงของนักศึกษาที่ส่งผลให้รายได้ของมหาวิทยาลัยลดลง จนอาจทำให้เกิดการลดจำนวนพนักงานตามมา เป็นต้น ในขณะที่ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานบัญชี ได้แก่ ความผิดพลาดในการเบิกจ่าย ความผิดพลาดในการจัดหาระบบบัญชี ดังนั้นปัจจัยด้านโอกาสและอำนาจจึงมีผลทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้มากกว่าผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของคานเทอร์ (Kanter, 1977 อ้างถึงในวาริชา บรรจงชีพ, 2556, น. 27) ที่พบว่าปัญหาหลักในการทำงาน คือ การกลัวความเปลี่ยนแปลง กลัวความเสี่ยง มีแรงจูงใจไม่เต็มที่ต่ำ และขาดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นแนวทางที่จะป้องกันปัญหา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน เพื่อให้บุคคลมีอำนาจหรือโอกาสที่เพิ่มขึ้น หากบุคคลได้รับโอกาสเพิ่มขึ้นจะทำให้บุคคลมีความสนใจในงาน มีศักยภาพในการเรียนรู้ รวมทั้งมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เดียวกันหากได้รับอำนาจสูงขึ้นจะมีความรอบคอบและมีความสามารถในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่ง Moorhead & Griffin (1995) อธิบายไว้สอดคล้องกันว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการสนับสนุนให้พนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรให้สามารถบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจสามารถอธิบายการมีพลังของพนักงานทำให้พนักงานมีแรงจูงใจมากขึ้น (Altinkurt, et.al, 2016) ในทางกลับกันการเสริมสร้างพลังอำนาจ ยังสามารถอธิบายถึงกระบวนการที่พนักงานจะพัฒนาความสามารถเพื่อดูแลตนเองและแก้ไขปัญหาของตนเอง (Short, Greer, & Melvin, 1994) จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ เหมือนไธสง (2561, น. 151) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งหากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก บรรยากาศองค์การดีมากทำให้บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐมีความต้องการพัฒนาด้านเจตคติ โดยเฉพาะในประเด็น “ต้องการให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข” ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรนำประเด็น “แนวทางการทำงานอย่างมีความสุข” หรือการพัฒนาทางด้านเจตคติในการทำงาน มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

2. จากการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยภาครัฐ พบว่าด้านอำนาจ ประเด็น “การได้รับการสนับสนุน” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยภาครัฐควรส่งเสริมให้เกิดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยระบบการสนับสนุน เช่น การฝึกสอน ระบบพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ และการพัฒนาการทำงานเป็นทีมได้อีกทางหนึ่ง

3. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้งด้านอำนาจและด้านโอกาสมีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมากกว่านั้น ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้าน

การเงินการคลังด้วยระบบสารสนเทศมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองก็สามารถจะนำตัวแปรทั้งสองมาประยุกต์ใช้ได้ดังนี้ 1) ด้านอำนาจ ได้แก่ การสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับทรัพยากร และ 2) ด้านโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ

เอกสารอ้างอิง

- กมลเนตร สุภาพ. (2560). ความต้องการพัฒนาความรู้ทางด้านบัญชีและวิธีการให้บริการความรู้สำหรับผู้ทำบัญชีในธุรกิจภาคเหนือตอนล่าง 1. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 34(2), 29-54.
- กิตติศักดิ์ จินดากุล. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความสามารถของตนเองในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ทีทีแอนด์ที จำกัด (มหาชน).* (งานวิจัยส่วนบุคคล ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จันทร์รา สรวลสำเร็จ. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น*, 10(2), 63-72.
- ธีรฤดี เอกะกุล. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- บุญธรรม พรเจริญ. (2557). อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (งานวิจัยคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- บุตรศรี วิไลจักร, ประสงค์ ตันพิชัย และสันติ ศรีสวนแดง. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดกระทรวงภายในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสาร Veridian E-Journal Silpakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(1), 1288-1302.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2561). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6* (ฉบับพิเศษ), 590-599.
- รัชну เรื่องโอชา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วริชา บรรจงชีพ. (2556). ความสัมพันธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้างและความพึงพอใจในงานตามความแตกต่างของลักษณะบุคลิกแบบนพลักษณ์ของบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วโร เฟิงส์วส์ดี. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
- สุชาติา เหมพรหมราช. (2553). ความสัมพันธ์ของการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพญาไท 2. *วารสารรามคำแหง*, 27(3), 554-565.

- อภิชาติ เหม้อยไธสง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. *วารสาร มรм. 12*(1), 151-160.
- Altinkurt, Y., Anasız, B. T., & Ekinç, C. E. (2016). The Relationships between Structural and Psychological Empowerment of Teachers and Their Organizational Citizenship Behaviors. *Eğitim ve Bilim, 41*(187).
- Kanter, R.M. (1977). *Men and woman of the corporation*. New York: Basic Books.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (1995). *Organizational behavior, managing people and organizations*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering employees: Structural empowerment as antecedent of job satisfaction in university settings. *Psychological Thought, 7*(1), 28-36.
- Short, P. M., Greer, J. T., & Melvin, W. M. (1994). Creating empowered schools: Lessons in change. *Journal of Educational Research, 32*(4), 38-52.