

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ฐิติพงศ์ ศุภวัฒน์ภิญโญ¹ นลินรัตน์ รักกุลศล² อุทุมพร อินทจักร³

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยประชากรเป็นเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จำนวน 347 คน เก็บข้อมูลจริงได้ จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 70.03 และผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีจำนวน 7 คน ใช้แบบสอบถาม และการดำเนินการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-8 ปี ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน ผลการวิจัยด้านสมรรถนะ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจหลักการบัญชี ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ ด้านทักษะความสามารถด้านการเงินและบัญชี ด้านทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถเฉพาะบุคคล อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางการเพิ่มสมรรถนะให้แก่เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี พบว่า มหาวิทยาลัยควรจัดการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีความทันสมัย ใช้ระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษา มีการจัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ และมีการสนับสนุนยกย่องให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี; มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพคนยุคใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900, ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: thitipong.sup@ku.th

^{2,3} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Guidelines for The Development of Competency in Finance and Accounting officers Kasetsart University

Thitipong Supawatpinyo¹ Nalinrat Rakkusol² Autumporn Intachak³

Abstract

This research article aims to study the competencies of finance and accounting officers and to propose guidelines for improving their competencies at Kasetsart University. The research utilizes both quantitative and qualitative methods. The population consists of 347 finance and accounting officers. The actual data collected amounts to 243 people, representing 70.03% and the primary informants related to the finance and accounting staff numbered 7 experts. Questionnaires and focus group discussions were used as research tools. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean score, and standard deviation, along with content analysis.

Findings are as follows: Indicated that the majority of the respondents were female, held a bachelor's degree, and had 1 to 8 years of work experience in finance and accounting at Kasetsart University, Bangkhen campus. In terms of competencies, the study revealed that the officers demonstrated the highest level of competency in ethics and professional conduct. Competencies related to knowledge and understanding of accounting principles, knowledge of laws/regulations/announcements/rules, finance and accounting skills, and other necessary work-related skills, as well as personal skills, were rated high. Meanwhile, their understanding of organizational resource management systems was at a moderate level. Regarding the guidelines for enhancing competencies, the findings suggested that the university should gather up-to-date knowledge, implement a mentoring system for guidance, provide training for the finance and accounting officers, and recognition to foster motivation for maintaining a high level of ethical performance.

Keywords: Competency Development; finance and accounting officers; Kasetsart University

Type of Article: Research Article

¹ Doctor of Philosophy Program in Vocational Education for Human Resource Development, Faculty of Education, Kasetsart University,

50 Nganongwan Rd., Chatuchak, Bangkok 10900, Thailand

Corresponding Author E-mail: thitipong.sup@ku.th

^{2,3} Faculty of Education, Kasetsart University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย มีหน้าที่หลักในการผลิตบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงาน ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัย คือ สร้างคนที่มีความรู้ มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน มหาวิทยาลัยจึงเป็นหน่วยงานที่ช่วยในการขับเคลื่อน 2 ส่วน คือ ส่วนงานทางด้านวิชาการ และส่วนงานในการสนับสนุนทางด้านวิชาการ สำหรับด้านการบริหารงาน ซึ่งเป็นส่วนของการสนับสนุนทางด้านวิชาการ แต่ละมหาวิทยาลัยจะมีคณะและวิทยาลัยที่เทียบเท่าคณะ แต่ละคณะจะมีหน่วยงานย่อยที่ช่วยในการสนับสนุนการทำงานของคณะ เช่น สำนักงานเลขานุการ งานบริการการศึกษา งานกองการเจ้าหน้าที่ งานวิเทศสัมพันธ์ งานกิจการนักศึกษา งานนโยบายและแผน ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา งานคลัง และงานพัสดุ เป็นต้น ซึ่งแต่ละหน่วยงานย่อยจะมีบุคลากรประจำตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกำหนด

เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นหน่วยอำนวยการ มีหน้าที่สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเกิดการขับเคลื่อน ซึ่งเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จะปฏิบัติงานทางการเงิน การคลัง การทำบัญชี โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ (1) การปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ (2) การจัดทำรายงานทางการเงิน (3) การวิเคราะห์สถานะทางการเงินและบัญชี (4) การจัดทำฐานข้อมูลทางการเงิน และ (5) การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่าง ๆ และการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (Kasetsart University, 2018) ดังนั้นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ทางการเงินและบัญชีจึงมีความจำเป็น องค์กรจึงมีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรม โปรแกรมพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การประชุมสัมมนา การจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ฯลฯ ตลอดจนวิธีการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีที่เหมาะสม ซึ่ง (Nadee et al., 2021) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีในยุคดิจิทัล พบว่า สมรรถนะทางด้านบัญชีประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (2) ทักษะด้านการเป็นผู้บริหาร (3) ทักษะด้านการบริหารจัดการอารมณ์และความคิด และ (4) ทักษะด้านการเรียนรู้เชิงพลวัต ขณะที่ Thammasart University (2022) ได้มีการระบุสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีไว้ 4 สมรรถนะ ได้แก่ (1) ความรู้ทางด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (2) การบริหารจัดการด้านการเงิน (3) การควบคุมคุณภาพงาน และ (4) ความรู้ทางด้านบัญชี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ มีพันธกิจที่สำคัญคือ สร้างองค์ความรู้จากงานวิจัยและนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สร้างสมรรถนะกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลกในทุกช่วงวัย และสร้างต้นแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน (Kasetsart University, n.d.) ดังนั้นการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ รวมทั้งทางการเงินและบัญชีถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการเงินและบัญชีถือเป็นฟันเฟืองหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่มีหลายวิทยาเขต จึงมีเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาด้านการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแล พัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีให้ถูกต้อง เหมาะสม ตรวจสอบ วิเคราะห์ รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานทางการเงิน ตรวจสอบการเบิกจ่ายให้

ถูกต้องตามกฎหมาย นอกจากนี้เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านในยุคดิจิทัลที่มีการนำระบบสารสนเทศ เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดำเนินงาน สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีจึงมีความสำคัญ จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ และสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ เจ้าหน้าที่ทางด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวม 4 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ที่กำลังปฏิบัติงานในปีบัญชี พ.ศ. 2567 จำนวน 347 คน (Kasetsart University, 2024)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวม 4 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2567

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทราบสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร
3. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ เพื่อการทำการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (competency)

สมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร McClelland (1973) ได้กล่าวถึง สมรรถนะคือบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ซึ่ง McClelland ได้มีการแบ่งสมรรถนะเป็น 5 ส่วน คือ (1) ความรู้ (knowledge) คือความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้อรู้ (2) ทักษะ (skill) คือสิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับ

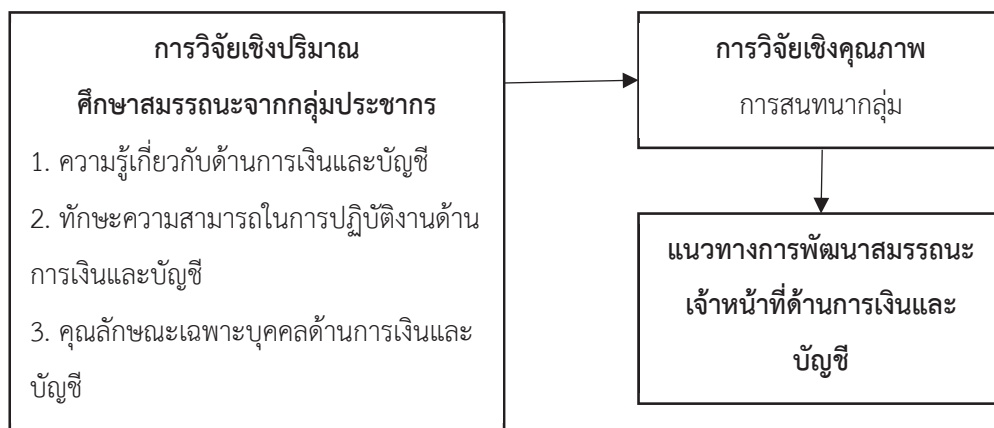
ภาพลักษณ์ของตน (4) บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคล และ (5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) คือแรงขับที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม จากการแนวคิดของ McClelland สถาบัน Schoonover Associates (1999) ได้กล่าวถึงสมรรถนะจะประสบความสำเร็จในการทำงาน จะต้องนำมาประยุกต์ใช้ โดยแบ่งสมรรถนะเป็น 3 ด้าน คือ (1) สมรรถนะด้านความรู้ (2) สมรรถนะด้านทักษะ และ (3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ขณะที่ Office of the Civil Service Commission (2010) ได้ให้คำจำกัดความ สมรรถนะหลักกว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบ 5 ตัว ดังนี้ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ (5) การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้เมื่อจำแนกสมรรถนะยังสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ (1) สมรรถนะส่วนบุคคล เป็นสมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว ที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ (2) สมรรถนะเฉพาะงาน เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว (3) สมรรถนะองค์การ เป็นสมรรถนะพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น (4) สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ (5) สมรรถนะในงาน เป็นความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

สมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี

เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัย คือบุคคลกลุ่มอำนวยการที่มีลักษณะงานโดยทั่วไป คือ ปฏิบัติงานทางการเงิน การคลัง การทำบัญชี โดยมีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการเงิน การคลัง การบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การจัดทำรายงานการเงิน การวิเคราะห์สถานะทางการเงินและบัญชี การจัดทำฐานข้อมูลทางการเงิน และการตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีต่าง ๆ (Kasetsart University, 2018) สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี Thammasart University (2022) ได้มีการระบุสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีไว้ 4 สมรรถนะ คือ (1) ความรู้ด้านกฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน คือการมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบอย่างเพียงพอและเหมาะสม (2) การบริหารจัดการด้านการเงิน คือมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและหลักปฏิบัติในการรับ-จ่ายเงิน และสามารถตรวจสอบเอกสารหลักฐานให้เป็นไปตามระเบียบ (3) การควบคุมคุณภาพ คือ การมุ่งมั่นตั้งใจที่จะรักษาระดับคุณภาพของผลงานโดยมีการตรวจสอบด้วยความละเอียด รอบคอบ (4) ความรู้ทางด้านการบัญชี คือมีความสามารถในการอธิบาย วิธีการและขั้นตอนในการทำบัญชี รวมทั้งการตอบข้อซักถามต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานการบัญชี Nuanlaong (2023) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้ประกอบการบัญชีในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) สมรรถนะทางปัญญา คือ ความรู้ความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถประยุกต์ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจและแก้ไขปัญหา (2) สมรรถนะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน คือการใช้คณิตศาสตร์ สถิติ การคำนวณ การวิเคราะห์แบบจำลอง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวัดและรายงาน การจัดการความเสี่ยง (3) สมรรถนะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล คือ การจัดการตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติและการยอมรับที่ดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพ (4) สมรรถนะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้คำปรึกษาและสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และ (5) สมรรถนะทางองค์กรและการจัดการธุรกิจวิชาชีพบัญชี คือ การจัดการองค์กรเชิงรุก การมีภาวะความเป็นผู้นำ การจูงใจและพัฒนาบุคลากร การตัดสินใจทางวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดสมรรถนะของ McClland (1973) และสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มาดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะซึ่งประกอบด้วย (1) ความรู้เกี่ยวกับด้านการเงินและบัญชี (2) ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และ (3) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รวม 4 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตกำแพงแสน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร ที่กำลังปฏิบัติงานในปีบัญชี พ.ศ. 2567 จำนวน 347 คน เก็บข้อมูลได้จริงจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 70.03
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก หลังจากผู้วิจัยได้ข้อมูลจากประชากร จะทำการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นผู้บริหาร โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) จากผู้มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถทางด้านการเงินและบัญชี ทำการคัดเลือก จำนวน 7 คน ประกอบด้วย รองคณบดี จำนวน 1 คน หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการกอง จำนวน 2 คน พร้อมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบัญชีและการเงินจำนวน 1 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบ

เลือกตอบ (check list) ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert scale) (Likert, 1932) มีระดับการวัด 5 ระดับ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด ทำการทดสอบเครื่องมือด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลการทดสอบค่าอำนาจจำแนก (validity) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 สอดคล้องกับ Rovinelli and Hambleton (1977) ค่าอำนาจจำแนกควรมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป และการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.809 ผลของการทดสอบเครื่องมือเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพของเครื่องมือ สามารถนำเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรได้

2. แบบสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับผลการวิจัยจากประชากรประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้เกี่ยวกับด้านการเงินและบัญชี (2) ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และ (3) คุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ผลการทดสอบค่าอำนาจจำแนก (validity) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 สอดคล้องกับ Rovinelli and Hambleton (1977) ค่าอำนาจจำแนกควรมีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป ผลการทดสอบเครื่องมือเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพของเครื่องมือ สามารถนำเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยจัดทำหนังสือราชการถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปตามคณะ/สำนัก/สถาบัน ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทั้ง 4 วิทยาเขต และส่งลิงค์ (link) แบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form

2. การสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยทำการกำหนดวันและเวลาในการสนทนากลุ่ม ทำการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลัก ในวันที่ 1 ตุลาคม 2567 เวลา 13.00-16.00 น. ทำการบันทึกเทปการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของกลุ่มประชากร

2. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม หลังจากได้ถอดเทปบันทึกการสนทนา ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยการประยุกต์ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของ Moustakas (1994) ที่ประกอบด้วยขั้นตอน 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การถอดข้อมูล (2) การจัดการข้อมูล (3) การอ่านและบันทึก (4) การอธิบาย (5) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล และ (6) การตีความหมายของข้อมูล

ผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 243)

สถานภาพ	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	2.88
หญิง	235	96.71
เพศทางเลือก	1	0.41
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	220	90.53
ปริญญาโท	23	9.47
ประสบการณ์การทำงาน		
1-8 ปี	109	44.86
9-16 ปี	98	40.33
17-24 ปี	29	11.93
มากกว่า 25 ปี	7	2.88
ลักษณะการปฏิบัติงาน		
ด้านการเงิน	27	11.11
ด้านบัญชี	29	11.93
ด้านการเงินและบัญชี	187	76.96
วิทยาเขต		
บางเขน	208	85.60
กำแพงแสน	23	9.47
ศรีราชา	9	3.70
เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร	3	1.23

ตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 96.71 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.88 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 90.53 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-8 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 44.86 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 76.96 และส่วนใหญ่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 85.60

สมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (Vanichbuncha, 2007)

4.21 - 5.00	หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง สมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตาราง 2

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวม

(n = 243)

สมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี	$\bar{X}$	SD	ระดับสมรรถนะ
1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการเงินและบัญชี			
1.1 ความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชี	3.62	0.77	มาก
1.2 ความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning--ERP)	3.38	0.59	ปานกลาง
1.3 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี	3.78	0.68	มาก
2. ด้านทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี			
2.1 ทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี	4.02	0.67	มาก
2.2 ทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี	3.87	0.72	มาก
3. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี			
3.1 ด้านความสามารถเฉพาะบุคคล (soft skills)	3.99	0.49	มาก
3.2 ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ethics)	4.62	0.47	มากที่สุด
รวม	3.90	0.44	มาก

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวม สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะเป็นรายด้าน พบว่า (1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี เรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ethics) สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62, SD = 0.47$) และเรื่องความสามารถเฉพาะบุคคล (soft skills) สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.49$) (2) ด้านทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เรื่องทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.67$) และเรื่องทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.72$) และ (3) ด้านความรู้เกี่ยวกับการเงินและบัญชี เรื่อง ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.68$) เรื่อง ความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชี สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.77$) และเรื่อง ความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning--ERP) สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.59$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในแต่ละรายด้าน เป็นดังนี้

1. ด้านความรู้เกี่ยวกับการเงินและบัญชี

1.1 ความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชีในระดับมาก ทั้งในส่วนของความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.91$) การผ่านรายการจากสมุดรายวันทั่วไป ไปยังบัญชีแยกประเภท ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.82$) การวิเคราะห์รายการบัญชี และการบันทึกบัญชีตามหลักการบัญชีคู่ ($\bar{X} = 3.67, SD = 0.79$) การปรับปรุง รายการบัญชี และการปิดบัญชี ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.85$) การจัดทำงบทดลอง งบแสดงผลการดำเนินงาน และงบแสดงฐานะทางการเงิน ($\bar{X} = 3.45, SD = 0.86$) และมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางการเงิน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41, SD = 0.76$) ตามลำดับ

1.2 ความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning -- ERP) ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning--ERP) การเรียกรายงาน/พิมพ์รายงานในระบบ ERP ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48, SD = 0.82$) ภาพรวมของระบบ ERP ทั้งหมด ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, SD = 0.84$) และการเข้าใช้งานในระบบ ERP ในส่วนของโมดูล (module) ต่างๆ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.84$) ตามลำดับ

1.3 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี ในส่วนของการจัดเก็บและรวบรวมกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี อย่างเป็นระบบ เพื่อการสืบค้น ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, SD = 0.80$) ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.69$) และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ

ด้านการเงินและบัญชี ที่ออกมาใหม่เป็นปัจจุบัน ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.73$)

2. ทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี

2.1 ทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางการเงินให้มีความครบถ้วนถูกต้อง ก่อนการเบิกจ่ายเงินทุกครั้งในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.64$) เจ้าหน้าที่ที่มีการจัดเก็บเอกสารหลักฐานทางการเงินไว้อย่างเป็นระบบ และเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัยในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.56$) เจ้าหน้าที่บันทึกบัญชีตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริงในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34, SD = 0.75$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี อย่างเคร่งครัดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.60$) เจ้าหน้าที่มีการสอบถามความถูกต้องของรายการที่ลงบัญชีทุกครั้งในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.75$) เจ้าหน้าที่สามารถลงบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบันในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.78$) เจ้าหน้าที่มีการรวบรวมข้อมูลจัดทำข้อมูล และจัดเก็บข้อมูลทางด้านการเงินและบัญชีอย่างเป็นระบบในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, SD = 0.87$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานบัญชีสากลในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, SD = 0.75$) เจ้าหน้าที่สามารถวิเคราะห์งบการเงิน เพื่อนำเสนอผู้บริหารให้ใช้ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.83$) เจ้าหน้าที่สามารถจัดทำข้อมูล สถิติ รายงานทางการเงินให้กับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ต่ออย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.86$) และเจ้าหน้าที่สามารถใช้งานโปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning--ERP) ได้เป็นอย่างดีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.83$) ตามลำดับ

2.2 ทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่มีการให้บริการแก่บุคลากรภายในและ/หรือบุคคลภายนอกองค์กร ด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และมีจิตใจในการให้บริการที่ดีในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.69$) เจ้าหน้าที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และคุ้มค่าในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.63$) เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหา ชี้แจง เกี่ยวกับด้านการเงินและบัญชี เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และความชำนาญให้กับบุคลากรภายในองค์กรในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.72$) เจ้าหน้าที่สามารถทำงานแทนผู้อื่นได้ หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน (job rotation) กับผู้อื่นได้ ในกรณีที่ผู้อื่นไม่อยู่หรือลางานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.78$) องค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของ บุคลากร โดยการจัดการความรู้ (knowledge Management-- KM) เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ด้านการเงินและบัญชีในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81, SD = 0.85$) เจ้าหน้าที่ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community--PLC) ติดต่อประสานงานและสร้าง ความร่วมมือในงานด้านการเงินและบัญชี และแลกเปลี่ยน ความรู้ความชำนาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.71$) องค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของ บุคลากรแบบระบบพี่เลี้ยง (mentoring system) เพื่อสนับสนุนและให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.89$) และองค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของ บุคลากรแบบการโค้ช (Coaching) เพื่อสนับสนุนและให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.96$) ตามลำดับ

3. ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี

3.1 ความสามารถเฉพาะบุคคล (soft skills) ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและ องค์กรด้วย สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.56$) เจ้าหน้าที่ที่มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.62$) เจ้าหน้าที่สามารถทำงานเป็นทีมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทุกสถานการณ์ โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.67$) เจ้าหน้าที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทุก สถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับแผนการทำงาน และวิธีการทำงานให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09, SD = 0.57$) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไข ปัญหานั้นได้ โดยทราบถึงที่มาของปัญหา วิเคราะห์ประมวลผล และตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นได้ สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.57$) เจ้าหน้าที่สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.74$) เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน การเงินและบัญชีให้กับบุคลากรภายในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, SD = 0.67$) เจ้าหน้าที่สามารถตัดสินใจเรื่องสำคัญ และกล้าที่จะยอมรับ ความเสี่ยงที่จะตามมาในการตัดสินใจในเรื่องนั้น สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.65$) เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยแสวงหาความรู้ใหม่ และความคิดใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงาน สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90, SD = 0.59$) เจ้าหน้าที่สามารถสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้าน การเงินและบัญชีให้กับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในรูปแบบการเขียน และการพูด สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.71$) เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในองค์กร โดยการทำงานใน หน้าที่หรือตำแหน่ง มีส่วนช่วยให้องค์กร ขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.88$) และเจ้าหน้าที่มีภาวะความเป็นผู้นำ โดยกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ นำเสนองาน พร้อมให้คำปรึกษา สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.72$) ตามลำดับ

3.2 จริยธรรมและจรรยาบรรณ (ethics) ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาต่อวิชาชีพ สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69, SD = 0.49$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมต่อวิชาชีพ โดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68, SD = 0.49$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่ ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68, SD = 0.49$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66, SD = 0.50$) เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลที่ไม่พึงเปิดเผย หากไม่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจอย่างถูกต้อง สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, SD = 0.50$) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยรักษาไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพ สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60, SD = 0.52$) และ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นอิสระ โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นที่ไม่เป็นกลาง สมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40, SD = 0.78$) ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี เป็นดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการเงินและบัญชี

1.1 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชี พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัย มีคุณวุฒิและทักษะความรู้ด้านการเงินและบัญชีแตกต่างกัน โดยเฉพาะในส่วนของคุณวุฒิทางการศึกษา และงานที่มอบหมายการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าต้องการเพิ่มทักษะด้านความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชี มหาวิทยาลัยควรมีการจัดการรวบรวมองค์ความรู้ (Knowledge Management) ที่มีความทันสมัย (update) ให้เป็นระบบเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีการทบทวนความรู้ได้ตลอดเวลา นอกจากนี้อาจจะมีการจัดระบบการให้คำปรึกษาในรูปแบบของพี่เลี้ยง จากส่วนกลางเพื่อให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรืออาจจะให้ผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าเป็นพี่เลี้ยงให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาน้อยกว่า

1.2 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning--ERP) พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในส่วนงานที่ไม่เหมือนกัน ทำให้รู้เฉพาะการทำงานของระบบ ERP เฉพาะในส่วนที่ตนเองปฏิบัติงาน ดังนั้น ถ้าต้องการให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ร่วมกัน อาจมีการจัดอบรมให้ความรู้ในระบบ ERP หรือจัดทำวิดีโอการใช้งานในแต่ละโมดูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นจากระบบเดิมที่เป็นแบบ Manual

1.3 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี พบว่า กฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีความรู้และความเข้าใจที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการจัดการความรู้ (Knowledge Management-- KM) เกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชีให้มีความทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการตอบข้อซักถามเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาจใช้เทคโนโลยีในการเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ

2. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี

2.1 สมรรถนะด้านทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี พบว่า จากผลการวิเคราะห์สมรรถนะทักษะของเจ้าหน้าที่ด้านการวิเคราะห์งบการเงิน การจัดทำข้อมูล สถิติ รายงานทางการเงินเสนอให้กับผู้บริหารเป็นทักษะที่อยู่ในระดับล่าง ดังนั้น ควรมีการอบรมให้ความรู้ในการนำเสนอและการวิเคราะห์งบการเงิน การจัดทำข้อมูล สถิติ รายงานให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ

2.2 สมรรถนะด้านทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีทักษะอื่นที่จำเป็นแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงาน สนับสนุนและให้คำปรึกษากับผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อย อาจใช้กระบวนการโค้ช (coaching) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) และการจัดการความรู้ (knowledge management) รวมทั้งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยเพิ่มการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional Learning Community--PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี

3.1 สมรรถนะด้านความสามารถเฉพาะบุคคล (soft skills) พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จะต้องมีการสื่อสารและให้บริการกับหน่วยงานหลากหลายหน่วยงาน ดังนั้นควรมีการเพิ่มทักษะในด้านการเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้การเพิ่มความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพบัญชีให้มากขึ้น เป็นแนวทางในการเพิ่มคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีการสอบเพิ่มสมรรถนะทางด้านบัญชีที่สูงขึ้น โดยอาจมีกลไกในการขับเคลื่อนด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ทางด้านการเงินและบัญชีก่อนสอบเลื่อนสมรรถนะ

3.2 สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ethics) พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จะต้อง มีจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพที่สูง ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มหาวิทยาลัยอาจมีการจัดกิจกรรมยกย่องเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หรืออาจมีการอบรมให้ความรู้ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ผลงานวิจัยและสามารถวิจารณ์ได้ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้เกี่ยวกับการเงินและบัญชี

1.1 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจในหลักการบัญชี มีสมรรถนะภาพรวมในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เป็นสมรรถนะลำดับแรกที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีจบการศึกษาในสาขาบัญชีและการเงินทำให้ถูกถ่ายทอดจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะทาง Rakarnsin et al. (2019) ที่ได้ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพ กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ซึ่งพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางการเงินเป็นสมรรถนะลำดับสุดท้ายที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ ซึ่งจากผลการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า ความสามารถในการวิเคราะห์ทางการเงินของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีคุณสมบัติและทักษะในด้านการบัญชีแตกต่างกัน ได้รับการมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้มีสมรรถนะที่แตกต่างกัน ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยต้องการเพิ่มทักษะความรู้ความเข้าใจทางการเงินในด้านอื่น ๆ ให้มากขึ้น มหาวิทยาลัยอาจมีการจัดการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีความทันสมัย หรือใช้ระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเจ้าหน้าที่ให้ไปศึกษาทางเดียวกัน

1.2 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจในระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning--ERP) มีสมรรถนะภาพรวมในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียงรายงาน/พิมพ์รายงานในระบบ ERP เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นงานประจำที่เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการทุกวันจึงทำให้มีสมรรถนะในด้านนี้ ต่างจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้งานในระบบ ERP ในส่วนของโมดูล (module) ต่าง ๆ เป็นสมรรถนะลำดับสุดท้ายที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ ซึ่งจากการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในงานแตกต่างกัน ทำให้ความรู้ในระบบ ERP จะมีความรู้เฉพาะโมดูลที่ตนปฏิบัติงานเท่านั้น ดังนั้น ถ้าต้องการให้เกิดการเรียนรู้ในระบบ ERP

กับเจ้าหน้าที่ทุกท่านในทุก ๆ โมดูล มหาวิทยาลัยอาจมีการจัดทำกรอบมให้ความรู้ระบบ ERP หรือจัดทำวีดิโอการใช้งานในแต่ละโมดูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบบเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Pruekthara, Khanapool, and Phalaphon (2022) กล่าวว่า สมรรถนะของนักบัญชีในยุคดิจิทัล สมรรถนะของนักวิชาชีพที่มีความสำคัญเป็นลำดับแรก คือความสามารถในการใช้โปรแกรมทางการเงินบัญชีและโปรแกรมทางธุรกิจ การใช้โปรแกรมทางการเงินบัญชีเป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ในการปฏิบัติงานประจำวัน

1.3 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะภาพรวมในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่มีการจัดเก็บและรวบรวมกฎหมาย/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อการสืบค้นเป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก และเจ้าหน้าที่มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับกฎระเบียบ/ระเบียบ/ประกาศ/ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ด้านการเงินและบัญชี ที่ออกมาใหม่ในปัจจุบันเป็นสมรรถนะในลำดับสุดท้าย ซึ่งผลการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า กฎระเบียบของมหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เจ้าหน้าที่จะต้องมีการแสวงหาความรู้ใหม่เสมอ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่อกฎระเบียบ มหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ นอกจากนี้ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตอบข้อซักถามของกฎระเบียบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Federation of Accounting Professions Under the Royal Patronage of His Majesty The King (2020) ที่ได้มีการกำหนดกรอบด้านการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของพนักงานบัญชีว่าพนักงานบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ มีความสามารถในการทำรายงานทางการเงิน สามารถวัดมูลค่าและประเมินราคา เป็นสมรรถนะที่ต้องรับทำการพัฒนา

2. สมรรถนะด้านทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี

2.1 สมรรถนะด้านทักษะความสามารถเฉพาะด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะภาพรวมในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเงินให้ครบถ้วนถูกต้อง ก่อนการเบิกจ่าย และการจัดเก็บเอกสารหลักฐานทางการเงินไว้อย่างเป็นระบบ และเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย เป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญลำดับแรก และเจ้าหน้าที่สามารถใช้โปรแกรมระบบบริหารทรัพยากรองค์กร (ERP) ได้เป็นอย่างดีเป็นสมรรถนะที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญลำดับสุดท้าย รวมทั้งสมรรถนะด้านความสามารถจัดทำข้อมูล สถิติ รายงานทางการเงินให้กับผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ต่ออย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการสนทนากลุ่ม พบว่า สมรรถนะด้านการวิเคราะห์งบการเงิน การจัดทำข้อมูล สถิติ รายงานทางการเงินเสนอให้กับผู้บริหารเป็นทักษะที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติม ดังนั้น ควรมีกรอบมให้ความรู้ในการนำเสนอและการวิเคราะห์งบการเงิน การจัดทำข้อมูล สถิติ รายงานให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับ Charoenkaew (2020) พบว่า ทักษะความสามารถในวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการนำเสนอการเงินที่ถูกต้องครบถ้วน จะมีผลเชิงบวกต่อการประกอบการของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Prepram and Uachanachit (2020) ที่กล่าวว่า ความเชื่อถือของงบการเงิน และพนักงานบัญชีที่มีทักษะในการจัดทำงบการเงิน ประกอบด้วย ทักษะการวางแผนการปฏิบัติงาน ทักษะการรายงานทางการเงินจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี

2.2 สมรรถนะด้านทักษะความสามารถอื่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีสมรรถนะภาพรวมในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ที่มีการให้บริการแก่บุคลากรภายในและ/หรือบุคคลภายนอกองค์กรด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และมีจิตใจในการให้บริการที่ดีเป็นสมรรถนะลำดับแรกๆ ที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ และ องค์กรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงานของ บุคลากรแบบการโค้ช (coaching) เพื่อสนับสนุนและให้ คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า เป็นสมรรถนะลำดับสุดท้าย ซึ่งจากการสนทนากลุ่ม พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีทักษะอื่นที่จำเป็นแตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ในการทำงาน สนับสนุนและให้คำปรึกษากับผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อย อาจใช้กระบวนการโค้ช (coaching) ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) และการจัดการความรู้ (knowledge management) เพิ่มการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community--PLC) ซึ่งสอดคล้องกับ Chokphiriyapinyo and Noramart (2020) กล่าวว่า การใช้ระบบพี่เลี้ยงในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชี เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะช่วยให้ นักบัญชีประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะพนักงานบัญชีที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำบัญชีมาก่อน

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านการเงินและบัญชี

3.1 สมรรถนะด้านความสามารถเฉพาะบุคคล (soft skills) มีสมรรถนะภาพรวมในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานที่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและองค์กรเป็นสมรรถนะลำดับแรกๆ ที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ และเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความเป็นผู้นำ โดยกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ นำเสนองาน พร้อมให้คำปรึกษาเป็นสมรรถนะลำดับสุดท้ายที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ จากผลการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า เจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชี จะต้องมีการสื่อสารและให้บริการกับหน่วยงานหลากหลายหน่วยงาน ดังนั้นควรมีการเพิ่มทักษะในด้านความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ Sornsakda (2020) พบว่าทักษะในการสื่อสารเกี่ยวกับข้อมูลทางการเงินและบัญชี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีจรรยาบรรณ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสำนักงานบัญชี ทำให้การทำงานด้านบัญชีมีความถูกต้อง รวดเร็ว บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณ (ethics) มีสมรรถนะในระดับมากที่สุด เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมาต่อวิชาชีพเป็นสมรรถนะลำดับแรก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นบุคคลที่มีจริยธรรมและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพทางด้านบัญชีสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Federation of Accounting Professions Under the Royal Patronage of His Majesty The King (2020) ที่ได้กำหนดกรอบด้านการพัฒนาตนเอง โดยผลการศึกษามุ่งในเรื่องของการมีความโปร่งใส ความอิสระ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เที่ยงตรงและซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ไม่ละทิ้งงาน ซึ่งสนับสนุนสมรรถนะในลำดับสุดท้าย กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอิสระ โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่นทำให้ไม่เป็นกลาง จากการสนทนากลุ่ม ได้มีการวางแผนแนวทางในการส่งเสริมด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มหาวิทยาลัยอาจมีการจัดกิจกรรมยกย่องเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หรืออาจมีการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรมีการจัดการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีความทันสมัย เนื่องจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายทางด้านบัญชีและการเงินมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งใช้ระบบที่เลี้ยงให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่หรือระบบให้คำปรึกษาเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัยและวิทยาเขต

1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระบบ ERP อบรมให้ความรู้การนำเสนอและวิเคราะห์งบการเงิน เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการจัดทำข้อมูล และอบรมการเพิ่มทักษะด้านความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร

1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจมีการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมด้วยการจัดกิจกรรมยกย่องเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในระดับมากที่สุดอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินและบัญชีโดยแยกตามสมรรถนะส่วนบุคคล เพื่อจะได้เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาให้มากขึ้น

2.2 ควรจะทำการสัมภาษณ์ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงินและบัญชีเพิ่มเติม เพื่อนำมาสนับสนุนการสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะให้ตรงเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

References

- Charoenkaew, W. (2020). *Knowledge and professional skills of accountants that affect the accounting efficiency of foreign business in Bangkok*. Master's Thesis of Accountancy, School of Accountancy Sripatum University. [In Thai]
- Chokphiriyapinyo, S. & Noramart, K. (2020). The guidelines for managing the accounting system and preparation of financial reports for temple organization to become sustainability. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University*, 14(2), 151-162. [In Thai]
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Federation of Accounting Professions, Under the Royal Patronage of His Majesty The King. (2020). *International education standards for professional accountants*. Retrieved from <https://www.tfac.or.th/article/detail/66980> [In Thai]
- Kasetsart University. (2018). *Standard for university staff*. Retrieved from http://www.person.ku.ac.th/personnel_v1/standard_position.php. [In Thai]
- Kasetsart University. (2024). *Number of personnel in Kasetsart university in 2024*. Retrieved from <http://www.ku.ac.th/th/statistical-data/view/บุคลากร> [In Thai]
- Kasetsart University. (n.d.). *Philosophy vision mission*. Retrieved from <http://www.ku.ac.th/th/philosophy-vision-mission> [In Thai]
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology* 140, 1-55.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. Retrieved from <http://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage.
- Nadee, P., Konpan, T., Matarad., K., Natan, T., Tassanabanlue., T., Kuleesungnean, P., Trongwattanawut, B., Teankrajang, B., Wangpat, B., & Phoothongking, S. (2021). The digital accountant's competency: Adaptive skills in a transformed world. *Journal of Liberal Arts and Management Science Kasetsart University*, 8(2), 19-32. [In Thai]
- Nuanlaong, P. (2023). The professional competencies of Thai accountants under international education standards for professional accountants. *NRRU Community Research Journal*, 17(3), 1-14. [In Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2010). *Manual for civil servant development based on Bangkok core competencies*: Airborne Print CO., LTD. [In Thai]
- Prepram, C., & Uachanachit, D. (2023). The characteristics and motivations affecting the accounting performance of accountant's member with the federation of accounting professions in the Southern Andaman Coast. *SSRU Journal of Public Administration*, 6(2), 531-547. [In Thai]

- Pruekthara, J., Khanapool, R. & Phalaphon, K., (2022). The competency of professional accountant in digital era to develop accounting office quality in Rayong province. *Journal of Academic for Public and Private Management*, 4(3), 149-167. [In Thai]
- Rakarnsin, S., Sawaengwarot, E., & Butsalee, P., (2019). *The relationship between code of accounting professional ethics and work efficiency of accountants in the northeastern region*. *Journal of Humanities & Social Sciences (JHUSOC)*, 20(1), 228-248. [In Thai]
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49-60.
- Schoonover Associates. (1999). *Competency FAQ's*. Retrieved from www.schoonover.com/competecy_faqs.htm#1
- Sornsakda, A. (2020). *The competency of professional accountants in digital era in order to develop accounting office quality*. Master's Thesis of Accountancy. Dhurakij Pundit University. [In Thai]
- Thammasart University. (2022). *Competency of financial and accounting officer*. Retrieved from <http://www.hospital.tu.ac.th/hr/Competncy/นักวิชาการเงินและบัญชี.pdf>. [In Thai]
- Vanichbuncha, K. (2007). *Statistical analysis: Statistics for management and research*. Chulalongkorn University Press. [In Thai]