การวิเคราะห์สมรรถนะ และผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด

Analysis of Professional Competencies and Performance Outcomes in Financial and Accounting Operations among Health Service Network Personnel in Roi Et Province

บุญเรือง แซ่อึ้ง*

Bunrueang Sae-ueng

Corresponding author. Email: iladanine@hotmail.com

(Received: August 5, 2025; Revised: August 12, 2025; Accepted: September 10, 2025)

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อวิเคราะห์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด

รูปแบบการวิจัย : เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study)

วัสดุและวิธีการวิจัย : กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพในจังหวัดร้อยเอ็ด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 132 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับสลาก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.80-1.00 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.93 และการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) ตั้งแต่ 0.42-0.78 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ Multiple regression analysis

ผลการวิจัย : สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (Mean±SD.=4.12±0.51 และ Mean±SD.= 4.20±0.78) และความรู้และบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้งสองปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานได้คิดเป็นร้อยละ 23.4

สรุปและข้อเสนอแนะ : ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความรู้และบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชีในหน่วยงานสาธารณสุข

คำสำคัญ : สมรรถนะ; ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน; บุคลากรด้านการเงินและบัญชี; เครือข่ายบริการสุขภาพ; การจัดการสาธารณสุข

*นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โรงพยาบาลเชียงขวัญ

Abstract

Purposes : To analyze and examine the relationship between competencies and job performance outcomes in financial and accounting operations among health personnel within the health service network of Roi Et Province.

Study design : This study employed a cross-sectional design.

Materials and Methods : The sample consisted of 132 health personnel involved in financial and accounting tasks within health service networks and district public health offices in Roi Et Province. Participants were selected through stratified random sampling combined with simple random sampling using a lottery method. Data were collected using a structured questionnaire with a content validity index (CVI) ranging from 0.80 to 1.00, an Alpha coefficient of 0.93, and item discrimination power ranging from 0.42 to 0.78. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

Main findings : Overall, both competencies and job performance outcomes of financial and accounting personnel were rated at a high level (Mean±SD. = 4.12±0.51 and Mean±SD. = 4.20±0.78, respectively). Knowledge and personal characteristics were found to be significantly associated with job performance outcomes ($p < .05$). Together, these two factors explained 23.4% of the variance in job performance outcomes.

Conclusion and recommendations : The findings highlight that knowledge and personal characteristics of personnel are critical determinants of effective financial and accounting performance in public health organizations. Strengthening these factors may enhance organizational efficiency and service quality with in health networks.

Keywords : Competency; Job performance; Financial and accounting personnel; Health service network; Public health management

*General Administration Officer, Professional Level, Chiang Khwan hospital.

บทนำ

การบริหารจัดการด้านการเงินและบัญชีถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริการสาธารณสุขของประเทศ การจัดสรรทรัพยากร การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำบัญชี และการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้[1] เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคสาธารณสุขซึ่งต้องรับผิดชอบทั้งการดูแลรักษาผู้ป่วยและการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการเงินและบัญชี โดยกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานที่สอดคล้องกับกฎหมายการคลังของภาครัฐ รวมทั้งนโยบายด้านธรรมาภิบาลทางการเงินที่เน้นความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคม[2]

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งความรู้ประกอบกับได้มีการกระจายอำนาจการจัดการด้านการเงินและการบริหารงบประมาณให้แก่ส่วนงานของภาครัฐ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ส่งผลให้ส่วนราชการต้องมีการบริหารจัดการทางบัญชีและการเงินให้โปร่งใส ตรวจสอบได้และต้องใช้บุคลากรที่มีสมรรถนะ เนื่องจากงานด้านบัญชีและการเงินมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ละเอียดอ่อน และต้องดำเนินการด้วยความถูกต้อง รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติของทางราชการเนื่องจากการทำงานรูปแบบใหม่มุ่งเน้นที่ผลงาน มีการกำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผลงานที่ชัดเจน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มี ประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายใต้นโยบายรัฐบาล อิเล็กทรอนิกส์และต้องการผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ทักษะในวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญสูงในแต่ละสาขา ทำให้สามารถพัฒนางานและความรู้ได้ด้วยตนเองควบคู่กับการเป็นผู้มีคุณธรรม ตลอดจนหลักความมีส่วนร่วมที่ทุกภาคส่วนราชการต้องให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการบริหารราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการจะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนปฏิบัติงานเชิงยุทธศาสตร์ และการประเมินสมรรถนะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม[3]

ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพต่างๆ นอกเหนือจาก มาตรฐานบัญชีแล้ว ยังต้องพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี หรือความรู้ข้ามศาสตร์เพิ่มยิ่งขึ้น ทั้งเรื่องของการเงิน เศรษฐศาสตร์ การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทักษะด้านการบริหารและความเป็น ผู้นำโดยที่มีทัศนคติเชิงบวกและความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณทั้งด้านความโปร่งใส และรายงานทางการเงินและจริยธรรมในการทำงาน และด้านที่จำเป็นอย่างยิ่ง คือ ภาษาเมื่อไทยกำลังจะก้าว เข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน[4]

การปฏิบัติงานบัญชีของหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันดำเนินการผ่านระบบการบริหารงาน Government Fiscal Management Information System (GFMIS) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่บันทึกรายการบัญชีเองด้วยมือและระบบ GFMIS มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการติดตามผลพบว่าส่วนราชการยังมีการจัดทำบัญชีคลาดเคลื่อนอยู่ สาเหตุมาจากการบันทึกบัญชีในระบบ GFMIS ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระบบ GFMIS การบันทึกและปรับปรุงในระบบ GFMIS ของปีงบประมาณที่ผ่านไม่ครบถ้วน หรือ บันทึกบัญชีแล้วแต่ยังมีข้อผิดพลาดที่ยังไม่ได้ปรับปรุงบัญชีในระบบ GFMIS รวมทั้งยังไม่ได้นำข้อมูลทางบัญชีของเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการเข้าระบบ GFMIS ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลทางบัญชีของส่วนราชการไม่ครบถ้วน ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบัน[5] เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานบัญชียึดถือปฏิบัติบันทึกบัญชีให้เป็นแนวเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานบัญชี จึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชี และนำเสนองบการเงินอย่างถูกต้อง ตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ต้องอาศัยข้อมูลและตัวเลขที่เก็บรวบรวมด้วยแนวคิด และเทคนิคทางการบัญชีซึ่งในปัจจุบันข้อมูลทางการบัญชี เช่นเดียวกับ

สถานการณ์ด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งแต่ พ.ศ.2564-2567 พบประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ (1) ความซับซ้อนของแหล่งเงินและกลไกการจ่ายเงินหลายระบบหน่วยบริการต้องทำบัญชี/รับ–จ่ายจากงบประมาณปกติ, เงินกองทุนบัตรทอง (DRG/งบผู้ป่วยนอก–ใน/งบส่งเสริมฯ) และเงินบำรุง ซึ่งแต่ละแหล่งมีกฎระเบียบ เอกสารประกอบ และรอบการชำระเงินต่างกัน ทำให้ภาระการกระทบยอดและการปิดบัญชีเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะช่วงมีการเตรียมระบบ “บัตรประชาชนใบเดียวรักษาทุกที่” ที่ทำให้การเคลมข้ามเครือข่าย/ข้ามสังกัดมากขึ้น (2) แรงกดดันด้านธรรมาภิบาล/การเปิดเผยข้อมูล (ITA) ต่อภาระงานเอกสาร กล่าวคือ การประเมิน ITA ระดับเขตและระดับหน่วยบริการกำหนดให้เผยแพร่หลักฐานเชิงร่องรอยจำนวนมาก (MOIT หลายข้อ) เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯลฯ บุคลากรการเงิน–บัญชีต้องดูแลข้อมูลเอกสารและความสอดคล้องเชิงระเบียบมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (3) ภาระงานจากโครงการลงทุนขนาดใหญ่ที่ใช้เงินบำรุง โครงการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยใน 7 ชั้น 156 เตียงของ รพ.ร้อยเอ็ด (วงเงินประมาณ 153.8 ล้านบาท) ที่ ครม. อนุมัติให้ใช้ “เงินบำรุง” ส่งผลให้ภารกิจด้านบัญชีสินทรัพย์ การควบคุมภายใน การกันเงิน และการรายงานความก้าวหน้าทางการเงินเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (4) มาตรฐานงานบัญชี–การเงินต้องสอดคล้องหลายระดับ (กฎหมายการคลัง/ระเบียบพัสดุ/แนวทางหน่วยงานกลาง) เอกสารนิเทศ/ตรวจราชการและคู่มือในเว็บไซต์หน่วยงานสะท้อนการกำกับติดตามถี่เพิ่มขึ้น ทำให้ทีมการเงิน–บัญชีต้องปรับปรุงกระบวนงาน (Workflow) ให้ทันกับเกณฑ์และแบบประเมินที่เปลี่ยนแปลง และ (5) ทักษะดิจิทัลและการบูรณาการข้อมูลเคลม–บัญชีการขยายบริการ/เคลมข้ามหน่วย–ข้ามสังกัด และการสื่อสารกับประชาชนผ่านช่องทางดิจิทัลของโครงการ “บัตรประชาชนใบเดียว” ทำให้จำเป็นต้องยกระดับการเชื่อมโยงข้อมูล เคลม–บัญชี–พัสดุ เพื่อคุมความถูกต้องและลดค้างรับ–ค้างจ่าย[6]

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ช่องว่างองค์ความรู้ที่เป็นสาเหตุของปัญหาดังกล่าว คือ (1) ขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับ “หน่วย–บุคคล” ว่าภาระงานการเงิน–บัญชีเพิ่มขึ้นเท่าใด และเพิ่มในงานใด หลักฐานสาธารณะส่วนใหญ่เป็นประกาศ/รายงานภาพรวม (นโยบาย UC, ITA, มติ ครม.) ยังไม่มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้านเวลาทำงาน (Time-on-task), งานที่เกิดซ้ำ, คอขวด (Bottleneck) ในวงรอบรับ–จ่าย/ปิดบัญชีเฉพาะของเครือข่ายร้อยเอ็ดอย่างเป็นระบบ (2) ยังไม่มีกรอบสมรรถนะ (Competency framework) เฉพาะ “สายการเงิน–บัญชี” สำหรับเครือข่ายสุขภาพร้อยเอ็ดพบเพียงกรอบ/แบบประเมินตามเกณฑ์ ITA และเอกสารนิเทศทั่วไป แต่ไม่พบงานที่พัฒนา Competency model เฉพาะงานการเงิน–บัญชีในบริบทจังหวัด ซึ่งจำเป็นต่อการวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล–กฎหมาย–วิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร (3) ยังไม่ปรากฏการประเมิน “ผลกระทบทางบัญชี–การเงิน” จากโครงการลงทุนด้วยเงินบำรุงแม้มีมติ ครม. และประกาศจัดซื้อจัดจ้าง แต่ยังไม่มีรายงานติดตามผลด้านต้นทุนดำเนินการ การรับรู้สินทรัพย์/ค่าเสื่อม และผลต่อสภาพคล่องของเงินบำรุงหลังลงทุนสำหรับ รพ.ร้อยเอ็ดโดยเฉพาะ (4) ข้อมูลการบูรณาการข้อมูลเคลม–บัญชีหลังเริ่มนโยบาย “บัตรประชาชนใบเดียว” ในระดับหน่วยบริการยังจำกัด ข่าวเชิงนโยบายและการเตรียมความพร้อมมีมาก แต่ยังไม่มีงานสรุปผลหลังดำเนินการ (Post-implementation) ที่ชี้ให้เห็นการเปลี่ยนแปลงด้าน DSO (days sales outstanding), อัตราค้างรับ, และความถูกต้องของการลงบัญชีที่วัดได้ในเครือข่ายร้อยเอ็ด และ (5) ขาดการเทียบเคียง (Benchmark) ประสิทธิภาพกระบวนงานการเงิน–บัญชีข้ามโรงพยาบาลในจังหวัดเอกสาร ITA และข่าวนิเทศให้ภาพ “ผ่าน/ไม่ผ่าน” และคะแนนรวม แต่ยังไม่มีแดชบอร์ดชี้วัดการเงิน–บัญชีที่เปรียบเทียบกันได้ระหว่างโรงพยาบาล/สสอ./รพ.สต. ในจังหวัด[7]

อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ความรู้และทักษะเฉพาะทาง รวมถึงความเข้าใจระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงิน

เป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานสรุปภาพรวมดังงานวิจัยระดับโรงพยาบาลชี้ชัดว่า ผลสัมฤทธิ์งานด้านการเงิน-บัญชีขึ้นกับ “คอนฟิกูเรชันสมรรถนะ” มากกว่าทักษะเดี่ยว ๆ (เช่น มีทั้งคุณธรรม/ธรรมาภิบาล ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การเรียนรู้ การต่อรอง และความเชี่ยวชาญการเงิน) และมีหลาย “เส้นทาง” สู่ความเป็นเลิศ[8]; สมรรถนะด้านการเงินของหัวหน้าหน่วยบริการ/คลินิก (แม้ไม่ใช่สายบัญชีตรง) มีอิทธิพลต่อการใช้ทรัพยากรและคุณภาพข้อมูลที่ป้อนสู่ระบบการเงินขององค์กร ตอกย้ำความสำคัญของการยกระดับ Financial literacy และ Data competency ทั่วทั้งเครือข่าย[9] เช่นเดียวกับการทำให้ระบบบัญชีและรายงานเป็นดิจิทัลช่วยเพิ่มความโปร่งใสและการเข้าถึงข้อมูล แต่ “คอขวด” อยู่ที่สมรรถนะบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งหากไม่พัฒนาไปพร้อมกันจะกระทบคุณภาพข้อมูล การกระทบยอด และการตัดสินใจทางการเงิน[10] และหลักฐานจากโปรแกรมพัฒนาผู้จัดการยืนยันว่า การฝึกอบรมแบบบูรณาการทักษะการเงิน–ข้อมูล–ภาวะผู้นำ เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่ดีขึ้นของทีม/องค์กร[11]

นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยที่เจาะลึกในบริบทของเครือข่ายสุขภาพระดับจังหวัด โดยเฉพาะในพื้นที่ร้อยเอ็ดยังมีข้อจำกัดและมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการด้านงบประมาณและการเงิน เนื่องจากมีจำนวนหน่วยบริการสุขภาพจำนวนมากและมีลักษณะการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานหลายระดับ

จากทบทวนเอกสารและงานวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่าข้อมูลทางบัญชีมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งในส่วนราชการควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อมูลของหน่วยงานตัวเอง เพื่อให้งบการเงินของส่วนราชการ ทั้งหน่วยเบิกจ่ายและระดับกรม มีความถูกต้องครบถ้วนและมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้การวิเคราะห์สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและงานการบัญชีในหน่วยงานราชการ นำข้อมูลมาใช้ประกอบการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีในระบบ GFMIS และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้อมูลทางบัญชีให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ผู้วิจัยใช้วิธีจัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระยะดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม -มิถุนายน 2568 โดยได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศึกษา เป็นบุคลาสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดจากโรงพยาบาล จำนวน 20 แห่ง และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 20 อำเภอ จำนวน 400 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดจากโรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 132 คน โดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan[12] และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ **ตอนที่ 1** เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชา

ที่จบการศึกษา ตำแหน่งงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเป็นแบบสอบถามแบบ Checklist **ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และ **ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งประกอบด้วยด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีประสิทธิภาพ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม 2) กำหนดโครงสร้างร่างแบบสอบถามตามประเด็นสำคัญ โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมุติฐานในการวิจัย 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด พิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาในการวิจัยแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ และ 4) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยวิธีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการตรวจสอบเครื่องมือมีความเป็นตัวแทน หรือครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ โดยพิจารณาจากตารางวิเคราะห์เนื้อหา หรือตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหากับจุดประสงค์ที่กำหนด จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้น ๆ จำนวน 5 คน เพื่อลงสรุปโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์หรือไม่

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีความสอดคล้องฯ โดยใช้สูตรของโรวิเนลลี และแฮมเบิลตัน มีสูตรการคำนวณ[13]

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC เป็นค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ เป็นผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องฯ ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา คือ มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป คัดเลือกข้อคำถามข้อนั้นไว้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้ง 5) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับเจ้าหน้าที่งานการเงินและงานการบัญชีที่ไม่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของรายด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.93 และการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้เทคนิค Item - total Correlation ตั้งแต่ 0.42-0.78 และ 6) นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพไปปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวม

ข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเพื่อเตรียมนำส่งไปรษณีย์

2. ขอหนังสือราชการจากโรงพยาบาลเชียงขวัญ โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้างานการเงิน หัวหน้างานการบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ตามชื่อที่อยู่กับแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 15 วัน ผู้วิจัยได้ติดตามทางโทรศัพท์ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ตอบเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้ง

5. ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาทั้ง 132 ฉบับ คิดเป็น 100% เมื่อเปรียบเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง

6. ดำเนินการมก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่งานการเงิน เจ้าหน้าที่งานการบัญชีโดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนาโดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2-3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนาในการแปลผลและนำเสนอ เกณฑ์ในการประเมินผลได้กำหนดไว้[14]

การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมกรวิจัย

โครงร่างการวิจัยครั้งนี้เมื่อผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณา จริยธรรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ใบรับรองเลขที่ 1622567 รับรองเมื่อวันที่ 27 เดือน ธันวาคม 2567

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) จะหาจากสูตรการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency: IOC) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation และการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วยทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระด้วยการหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis; MRA) เพื่อทดสอบสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent Variable) จำนวนหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไปเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยเมื่อทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็จะสามารถหาอีกตัวแปรหนึ่งได้[15]

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรพบว่า จากผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (94.70%) อายุระหว่าง

31–40 ปี (45.50%) ยังคงเป็นโสด (55.30%) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (76.50%) และจบในสาขาวิชาการบัญชี (83.30%) แสดงถึงความเหมาะสมของคุณวุฒิกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ (35.60%) ปฏิบัติงานด้านการเงิน (38.20%) ประสบการณ์ระหว่าง 5–10 ปี (37.90%) รายได้มากกว่า 20,000 บาท (47.00%) โดยสรุป บุคลากรด้านการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเด่นคือเป็นเพศหญิงวัยทำงานช่วงกลาง มีการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาการบัญชี มีประสบการณ์การทำงานระดับปานกลาง และได้รับค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับเหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรกลุ่มนี้ในการสนับสนุนระบบงานการเงินและบัญชีของภาครัฐในระดับจังหวัด ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละลักษณะทางประชากรของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด (n=132)

ตัวแปร		จำนวน(%)
เพศ	ชาย	7(5.30)
	หญิง	125(94.70)
อายุ	20 - 30 ปี	35(26.50)
	31 - 40 ปี	60(45.50)
	มากกว่า 40 ปี	37(28.0)
สถา**นภาพ**	โสด	73(55.30)
	สมรส	56(42.4)
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3(2.30)
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	1(0.80)
	ปวส.	29(22.0)
	ปริญญาตรี	101(76.50)
	สูงกว่าปริญญาตรี	1(0.80)
สาขาวิชาที่จบการศึกษา	สาขาวิชาการบัญชี	110(83.30)
	ไม่ใช่สาขาวิชาการบัญชี	22(16.80)
ตำแหน่งงาน	ลูกจ้างชั่วคราว	32(24.20)
	พนักงานราชการ	47(35.60)
	ข้าราชการพลเรือน	35(26.50)
	อื่นๆ	18(13.60)
ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน		
	เจ้าหน้าที่งานการเงิน	90(38.20)
	เจ้าหน้าที่งานบัญชี	41(31.10)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน(%)
อื่นๆ	1(0.80)
ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี	
น้อยกว่า 5 ปี	45(34.10)
5 - 10 ปี	50(37.90)
11 - 15 ปี	9(6.80)
มากกว่า 15 ปี	28(21.20)
รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน	
ต่ำกว่า 10,000 บาท	19(14.40)
10,000 - 15,000 บาท	23(17.40)
15,001 - 20,000 บาท	28(21.20)
มากกว่า 20,000 บาท	62(47.00)

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean±SD.=4.12±0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean±SD.=4.42±0.62) รองลงมาคือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองและด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (Mean±SD.=4.38±0.59) ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (Mean±SD.=4.00±0.64) อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (Mean±SD.= 3.17±0.80) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean±SD.= 4.20±0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean±SD.= 4.31±0.93) รองลงมาคือด้านความโปร่งใส (Mean±SD.= 4.25±0.79) ส่วนด้านความรับผิดชอบและด้านความมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (Mean±SD.=3.99±0.86) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด (n=132)

ข้อคำถาม	Mean±SD.	ระดับสมรรถนะ
ด้านความรู้		
1. มีความรู้เรื่องด้านบัญชีพื้นฐาน	3.89±0.94	มาก
2. มีความรู้ด้านบัญชีเกณฑ์คงค้าง (Manual)	3.55±0.99	มาก
3. มีความรู้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านบัญชี	3.50±1.14	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Mean±SD.	ระดับสมรรถนะ
4. มีความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุของส่วนราชการ	3.91±0.88	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**3.17±0.80**	**ปานกลาง**
ด้านทักษะ		
5. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้	4.28±0.70	มาก
6. สามารถใช้คอมพิวเตอร์จัดทำรายงานเกี่ยวกับบัญชีได้	3.89±0.85	มาก
7. สามารถบันทึกรายการบัญชีในโปรแกรมบัญชีได้	3.84±0.95	มาก
8. สามารถบันทึกระบบการเบิกจ่าย ระบบนำส่งเงินได้	4.02±0.85	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**4.00±0.64**	**มาก**
ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง		
9. มีความมั่นใจตัวเองทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	4.37±0.72	มาก
10. มีความระเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.29±0.65	มาก
11. มีเจตคติที่ดีในงาน	4.43±0.66	มาก
12. มีวินัย ตรงต่อเวลาในการส่งงาน	4.43±0.63	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**4.38±0.59**	**มาก**
ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล		
13. สามารถปฏิบัติงานได้โดยตัวเอง	4.40±0.67	มาก
14. รับผิดชอบงานเอง	4.43±0.66	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**4.38±0.59**	**มาก**
ด้านแรงจูงใจ		
15. ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทุกครั้ง	4.48±0.58	มาก
16. ได้รับคำชมทุกครั้งในการทำงาน	3.68±0.99	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**4.42±0.62**	**มาก**
เฉลี่ยโดยรวม	**4.12±0.51**	**มาก**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชี (n=132)

ข้อคำถาม	Mean±SD.	ระดับผลสัมฤทธิ์
ด้านความถูกต้อง		
1. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินสดถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.24±0.91	มาก
2. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากธนาคารถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.36±0.79	มาก
3. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินฝากคลังถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.25±0.94	มาก
4. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีลูกหนี้เงินยืมใน/นอกงบประมาณถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.24±0.92	มาก
5. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีใบสำคัญค้างจ่าย/บัญชีเจ้าหนี้ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.22±0.91	มาก
6. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีวัสดุคงคลังและบัญชีสินทรัพย์ถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.21±0.92	มาก
7. บัญชีแยกประเภทในงบทดลองบัญชีเงินรายงานผิดดุลบัญชีพักที่ไม่มียอดคงค้างถูกต้องกับเอกสารหรือหลักฐาน	4.20±0.91	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**4.31±0.93**	**มาก**
ด้านความโปร่งใส		
8. เปิดเผยงบทดลองสู่สาธารณะ	4.28±1.02	มาก
9. แสดงรายละเอียดประกอบการบัญชีที่สำคัญของงบทดลอง	4.33±0.87	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**4.25±0.79**	**มาก**
ด้านความรับผิดชอบ		
10. มีการจัดส่งงบทดลองระดับหน่วยเบิกจ่ายให้ สตง.	4.28±0.91	มาก
11. มีการจัดส่งรายงานการเงินให้ สตง. และกรมบัญชีกลาง	4.30±0.90	มาก
12. รูปแบบรายงานการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กรมบัญชีกลางกำหนด	4.34±0.84	มาก
13. ข้อมูลรายงานการเงินที่ส่งให้ สตง. เท่ากับข้อมูลในระบบ GFMIS	4.26±0.83	มาก
14. การตอบข้อทักท้วงด้านบัญชีการเงินตามข้อสังเกต		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อคำถาม	Mean±SD.	ระดับผลสัมฤทธิ์
ประกอบการตรวจสอบรายงานการเงินของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินล่าสุด	4.08±0.84	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**3.99±0.86**	**มาก**
ด้านความมีประสิทธิภาพ		
15. การจัดทำบัญชีต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต	3.99±0.89	มาก
16. การเปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนต่อหน่วยผลผลิต ระหว่างปีงบประมาณ	3.93±0.88	มาก
17. การจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพประจำปีงบประมาณ	4.06±0.90	มาก
เฉลี่ยรายด้าน	**3.99±0.86**	**มาก**
เฉลี่ยโดยรวม	**4.20±0.7**8	**มาก**

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ (ตัวแปรความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี และบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล ปัจจัยทั้งสองร่วมกันอธิบายความเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีได้คิดเป็นร้อยละ 23.4 ส่วนที่เหลือเกิดจากปัจจัยอื่นๆ โดยมีสมการทำนายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นดังนี้

$$Y = 1.003 + 0.290K + 0.927Cha$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ Results of multiple linear regression analysis predicting (ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านงานการเงินและบัญชีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด) (n=132)

Variable	B	Std.Err	β	95% Cl for B	t
(Constant)	1.003	0.487	-	0.049, 2.056	1.680
Competency factors					
ความรู้	0.290	0.110	0.229	0.016, 0.396	2.642
ทักษะ	0.005	0.152	-0.004	-0.600, 0.171	-0.031
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	0.263	0.161	0.199	-0.319, 0.498	1.628
บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล	0.927	0.146	0.239	0.329, 0.818	2.037
แรงจูงใจ	-0.033	0.112	-0.026	-0.215, 0.353	-0.291

Note: R^2= 0.234, Adjusted R^2=0.222, F(2, 129)=13.308, p<.001.

วิจารณ์

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า สมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Kowo et al.[16] ที่ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและการบัญชีในองค์กรบริการสุขภาพ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการจัดการองค์ความรู้มีผลอย่างชัดเจนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของข้อมูลทางการเงิน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเชิงนโยบายขององค์กร ขณะเดียวกัน งานวิจัยในประเทศของศศิธร พรมมา และคณะ[17] พบว่า เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในหน่วยงานสาธารณสุขระดับท้องถิ่นมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูงเช่นกัน เนื่องจากได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีระบบกำกับติดตามที่ชัดเจน

การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ที่สูง อาจมาจากปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดที่มีความต่อเนื่อง การจัดโครงสร้างงานที่ชัดเจน รวมทั้งบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้อย่างเหมาะสม ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ถูกนำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชี ยังช่วยลดความซับซ้อนของงานและเพิ่มความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล ประเด็นดังกล่าวมีผลกระทบทั้งต่อการปฏิบัติงานและทางทฤษฎี กล่าวคือ ในทางปฏิบัติ การที่เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงจะทำให้การดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีประสิทธิผล ส่วนในเชิงทฤษฎี ผลการวิจัยนี้ช่วยยืนยันแนวคิดด้าน Competency-based Performance ที่ชี้ให้เห็นว่าศักยภาพของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการยกระดับคุณภาพงานทางการเงินและบัญชีขององค์กรสุขภาพ

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความรู้และบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยทั้งสองปัจจัยสามารถร่วมกันอธิบายความเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานได้คิดเป็นร้อยละ 23.4 สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งความรู้เชิงวิชาการ ความถูกต้องรอบคอบ และความรับผิดชอบสูง จำเป็นต้องมีการผสมผสานระหว่างองค์ความรู้ที่เพียงพอกับบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการทำงานผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ เช่น Mensah et al.[18] ศึกษาพนักงานฝ่ายการเงินในองค์กรธุรกิจประเทศกานา พบว่า ความรู้ทางวิชาชีพและบุคลิกภาพด้านความรอบคอบ (Conscientiousness) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพงานด้านการบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Al-Hazmi[19] ที่ศึกษาในประเทศซาอุดีอาระเบียยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาความรู้ร่วมกับบุคลิกภาพเชิงบวกสามารถยกระดับสมรรถนะงานการเงินได้อย่างต่อเนื่อง

สำหรับในประเทศไทย งานวิจัยของธนกฤต วงศ์สุวรรณ และคณะ[20] ที่ได้ศึกษาบุคลากรงานการเงินในโรงพยาบาล พบว่า ความรู้ความสามารถด้านวิชาการบัญชีและบุคลิกลักษณะ เช่น ความละเอียดรอบคอบ และความรับผิดชอบสูง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่า ทั้งความรู้และบุคลิกลักษณะสามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์การทำงานได้

การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีต้องการทั้งองค์ความรู้เฉพาะทางและบุคลิกภาพที่ช่วยเสริมสร้างความรอบคอบ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล

ทางการเงิน เมื่อบุคลากรมีความรู้ที่เพียงพอและบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี และส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารจัดการองค์กรในภาพรวม ส่วนในด้านทฤษฎี ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดด้าน Human capital theory ที่ชี้ให้เห็นว่าความรู้และคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นทุนมนุษย์ที่สามารถยกระดับสมรรถนะการทำงาน ขณะเดียวกันยังสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของ Personality-performance linkage ที่บุคลิกภาพบางด้านมีผลโดยตรงต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพของการทำงาน ทั้งนี้ยังเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติให้หน่วยงานด้านสาธารณสุขพิจารณาพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงินและบัญชี โดยไม่เพียงมุ่งเน้นที่การอบรมเพิ่มพูนความรู้ แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อระบบบริการสุขภาพในระยะยาว

จุดเด่นและข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงระดับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมาก (Mean ± SD.= 4.12±0.51 และ 4.20±0.78) นอกจากนี้ ความรู้และบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคลยังปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทั้งสองปัจจัยร่วมกันสามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์การทำงานได้ร้อยละ 23.4

จุดเด่นของการวิจัยคือ การศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณที่ชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือการศึกษาก่อนหน้าได้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และบุคลิกภาพกับผลสัมฤทธิ์ช่วยให้เข้าใจปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานด้านบัญชีได้อย่างเป็นระบบ และการรวมปัจจัยหลายด้านในการวิเคราะห์ทำให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานได้ในระดับที่น่าสนใจ นอกจากนี้ การศึกษานี้ดำเนินการในบริบทจริงของเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ผลการวิจัยมีความเกี่ยวข้อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุขไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ดีการวิจัยยังมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา ประการแรก การศึกษาเฉพาะพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดร้อยเอ็ด อาจจำกัดความสามารถในการสรุปผลเป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในทุกจังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ประการที่สอง การใช้แบบสอบถามประเมินตนเองอาจเกิดอคติจากผู้ตอบ (Self-report bias) ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะและบุคลิกภาพอาจมีความคลาดเคลื่อน ประการที่สาม การออกแบบวิจัยแบบภาคตัดขวางไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยตรงได้ แม้ว่าผลการวิเคราะห์จะพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ และสุดท้าย แม้ว่าความรู้และบุคลิกภาพสามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23.4 แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลอง เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ผลการวิจัยสะท้อนทั้งศักยภาพและข้อจำกัดของระบบบุคลากรด้านการเงินและบัญชีในเครือข่ายสุขภาพ การเข้าใจข้อจำกัดดังกล่าวจะช่วยชี้แนะแนวทางในการออกแบบการพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่เอื้อต่อการทำงาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำของงานบัญชีอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย สามารถแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับบุคคล (1) เจ้าหน้าที่ควรเสริมสร้างความรู้ด้านการเงินและบัญชีอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้เทคนิคการใช้โปรแกรมบัญชี การปรับปรุงความถูกต้องในการบันทึกบัญชี และการทำความเข้าใจกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และ (2) พัฒนาบุคลิกภาพและทักษะส่วนบุคคล เช่น ความรอบคอบ ความรับผิดชอบ

การจัดการเวลา และการคิดวิเคราะห์ เพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ระดับหน่วยงาน (1) จัดการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยรวมทั้งด้านความรู้เฉพาะทางและทักษะเชิงพฤติกรรม (2) จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การสนับสนุนเทคโนโลยี เครื่องมือทำงาน และระบบควบคุมคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาด และ (3) ส่งเสริมการติดตามและประเมินผลสมรรถนะบุคลากรเป็นระยะเพื่อวางแผนการพัฒนารายบุคคลและปรับปรุงระบบงานให้เหมาะสม

ระดับนโยบาย (1) หน่วยงานสาธารณสุข และหน่วยงานกำกับควรกำหนดมาตรฐานสมรรถนะงานการเงินและบัญชี รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ (2) จัดตั้งนโยบายสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านบัญชีและการเงินในระยะยาว เช่น การจัดงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม การให้ทุนศึกษาต่อ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงาน และ (3) พัฒนาระบบติดตามและประเมินประสิทธิภาพงานระดับเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการทำงานและสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการงบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

1. Campbell J P, McCloy R A, Oppler S H, Sager C E. A theory of performance. In: Schmitt N, Borman W C, editors. Personnel Selection in Organizations. San Francisco: Jossey-Bass; 1993;35-70.
2. Wang H, Xiang X, Dong L. Exploring a competency framework for the chief financial officer of a hospital: a qualitative study from China. BMC Health Serv Res. 2023;23:692.
3. Mediaty, Pontoh G T, Nagu N, Rahmawati H S, Mas'ud A A, Abdul Aziz R H. Human Competencies: Amplifying Financial Reporting Quality in Indonesian Local Government J. Risk Financial Manag. 2025;18:424.
4. Sripan M, Wisaeng K. Competencies of accounting professionals and quality of financial reporting: Evidence from enterprises in Thailand. Humanities and Social Sciences Letters. 2022;10(2):103–26.
5. Mirattanaphrai P, Poonpool N, Ninlaphay S. The effects of digital accountancy competency on performance of finance and accounting analysts higher education institutions in Thailand. Journal of Accountancy and Management. 2024;16(2):109–22.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. สรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ.2567: ร้อยเอ็ด; 2567.
7. โรงพยาบาลเชียงขวัญ. สรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ปี พ.ศ.2567: ร้อยเอ็ด; 2567.
8. Wang H, Xiang X, Dong L. Exploring a competency framework for the chief financial officer of a hospital: a qualitative study from China. BMC Health Serv Res. 2023;23:692.
9. Bayram S, Yildiz Celik M, Durmaz E, Oksuz E, Alaca N, Wilhelmová R, et al. Financial competencies as investigated in the nursing field: Findings of a scoping review. J Nurs Manag. 2022;30(7):2801–10.
10. Ruhago G M, Ngalesoni F N, Kapologwe N A, Kengia J T, Ngocho J, Kabusi S M, et al. Strengthening financial management systems at primary health care: Performance assessment of the Facility Financial Accounting and Reporting System (FFARS) in Tanzania. Front Health Serv. 2023;2:787940.
11. Giovanelli L, Minelli L, Mariani E, Nuti S. Management training programs in health care: a scoping review of outcomes at individual,

team and organizational level. BMC Health Serv Res. 2024;24:456.

12. Krejcie R V, Morgan D W. Determining sample size for research activities. Educ Psychol Meas. 1970;30(3):607-10.
13. Rovinelli R J, Hambleton R K. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Tijdschrift voor Onderwijs research. 1977;2:49–60.
14. ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ; 2550.
15. กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2560.
16. Kowo S A, Sabitu O, Oludayo O, Adegbuyi O. Competency development and performance of accounting personnel in healthcare organizations. Cogent Business & Management. 2021;8(1):1954321.
17. ศศิธร พรมมา, สุนทรีย์ สายคำ, พิชิต แสงจันทร์. สมรรถนะและผลการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของเจ้าหน้าที่หน่วยงานสาธารณสุขระดับท้องถิ่น. วารสารการพัฒนาท้องถิ่น. 2565;15(2):45-58.
18. Mensah I A, Asiedu M, Frempong M F. Professional knowledge, personality traits, and employee performance in accounting practice: Evidence from Ghana. J Account Emerg Econ. 2022;12(4):567-83.
19. Al-Hazmi A. The impact of knowledge management and personality traits on financial officers' performance in Saudi Arabia. Int J Public Adm. 2023;46(7):523-35.
20. ธนกฤต วงศ์สุวรรณ, วราภรณ์ ศรีวัฒน์, นภัสวรรณ ศรีวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารการจัดการสาธารณสุข. 2564;35(2):45-59.