

## แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

### The Competency Development Approach for Personnel of Finance and Accounting Under the Kamphaeng Phet Provincial Public Health Office.

จิรสุดา แสงศิลป์ ศศ.บ.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานและกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอนที่ 1 เชิงปริมาณ : โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 คน วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 เชิงคุณภาพ : โดยการสัมภาษณ์ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ หรือการบริหารงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จำนวน 9 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ทักษะพื้นฐาน และทักษะเกี่ยวกับงานด้านการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 86.5) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ ควรกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มุ่งเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้ตระหนักถึงจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ควรนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ

**คำสำคัญ :** การพัฒนา สมรรถนะ การเงินและบัญชี

#### Abstract

This descriptive research aims to study the activities implementations to evaluate the performance and determine guidelines for developing the competencies of financial and accounting personnel of service units under the Kamphaeng Phet Provincial Public Health Office. The study is divided into 2 steps: 1) Quantitative: By using a questionnaire. The sample size was 116 people were select. Data were analyzed by percentage. Mean and standard deviation. 2) Qualitative: By interviewing 9 people who have knowledge, experience, or administration under the Public Health Office by purposive sampling. Data were analyzed by content analysis.

The results found knowledge about financial and accounting operations, basic skills and skills related to financial and accounting work were at a high level. The desired characteristics of financial and accounting personnel were righteousness and ethics at the highest level (86.5%), followed by a focus on the achievement of good service, teamwork, and the accumulation of expertise in careers at a high level.

The suggestions guidelines for developing the competency of financial and accounting personnel should be established regarding the accumulation of professional expertise, awareness of professional ethics, and new knowledge or technology should be applied to modernize the system to make it easier for operations and inspections.

**Keywords :** Development, Approach, Finance and Accounting

## บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ล้วนต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐหรือภาคเอกชน “สมรรถนะ” (Competency) ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรโดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น “การพัฒนาคน” จึงได้ถูกกำหนดให้เป็นนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน<sup>(1)</sup> และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 กำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 ด้วยการยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom) พัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” คือคนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะเห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย 4.0 ในโลกที่หนึ่ง” พัฒนาให้เป็นข้าราชการ 4.0 และเป็นภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญชำนาญในหลากหลาย โดยกระทรวงสาธารณสุข

ได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน พิ้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและ สายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ให้เป็น 1 ใน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข<sup>(2)</sup>

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของแมคเคลแลนด ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง<sup>(3)</sup> นอกจากนี้ สก็อต บี พาร์รี่ (Scott B. Parry) ได้ให้คำนิยามว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่องาน โดยสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ โดยสมรรถนะสามารถสร้างขึ้นได้ ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา และเพื่อเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการดำเนินชีวิตให้มีความสุขท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก<sup>(4)</sup>

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสังกัดงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ปัจจุบันมีหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรทั้งหมด 147 แห่ง

ประกอบด้วยโรงพยาบาล 12 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 11 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 124 แห่งที่ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด<sup>(5)</sup> นอกจากงานบริการสุขภาพแล้ว ในส่วนของงานบริหารทั่วไปซึ่งเป็นงานสนับสนุนที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานธุรการและการบริหารยานพาหนะ งานตรวจสอบภายใน เป็นต้น ทั้งนี้ งานที่เกี่ยวข้องในด้านการเงินและบัญชี นับว่าเป็นส่วนที่สำคัญเนื่องจากต้องดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายทางการเงินให้ถูกต้องตรงตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับของทางราชการ ซึ่งงานที่มีความเกี่ยวข้องด้านการเงินและบัญชี จากการตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชีของหน่วยบริการภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร ในปีงบประมาณที่ผ่านมา พบว่าบางแห่งยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในแต่ละภารกิจได้ อีกทั้งยังให้ความสำคัญน้อยมากในเรื่องการควบคุมภายในด้านการเงินและบัญชี ซึ่งบางแห่งไม่ได้ปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่ดี ซึ่งส่วนงานเหล่านี้จะต้องอยู่ภายใต้ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ หน่วยบริการบางแห่งยังคงมีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงทั้งในเรื่องของสมรรถนะที่สำคัญของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีการปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการรวมถึงผู้ปฏิบัติงานใหม่ที่อาจจะยังขาดพื้นฐานและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่ต้องพึงมีสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสู่การดำเนินงานของหน่วยงานอย่างประสบความสำเร็จ จึงต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในด้านดังกล่าว ให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนางาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสมรรถนะในการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรต่อไป

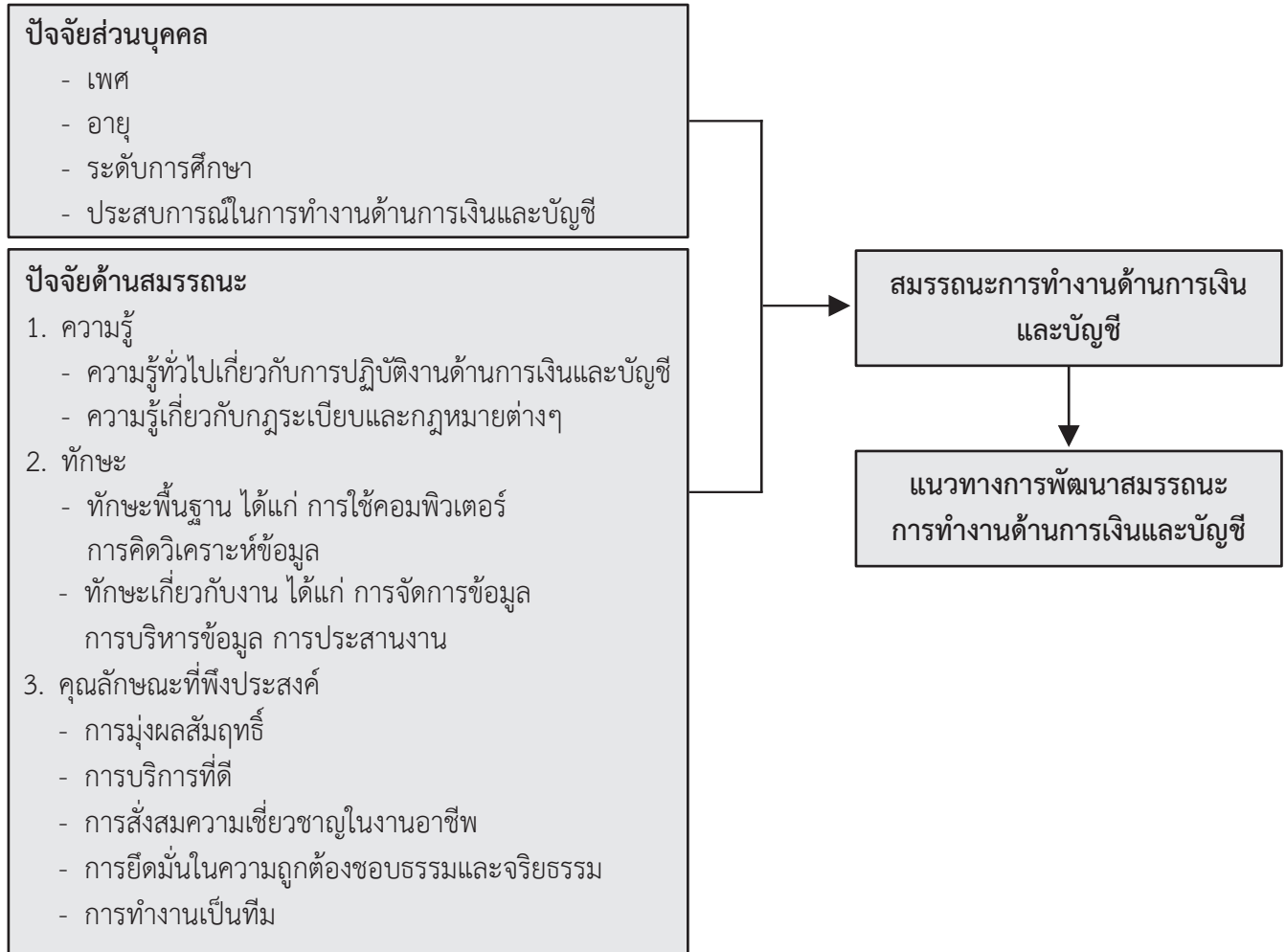
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

### สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร
2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วยสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี จำนวน 116 คน

กลุ่มตัวอย่างเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดย

พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการเงินและบัญชี โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้ 1) บุคลากรด้านการเงินและบัญชีที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร 2) ยินดีร่วมการวิจัยและสมัครใจให้ข้อมูล สำหรับเกณฑ์การคัดออก คือ ผู้ที่ย้ายลาออก และไม่ยินยอมให้ข้อมูล

### เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ในขั้นตอนนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และตำแหน่งบุคลากร

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งเป็นคำถาม

ปลายปิดเลือกได้เพียงข้อเดียว แบบสอบถามเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบ  
ได้เพียงข้อเดียว

สถิติที่ใช้ ได้แก่สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่  
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับค่าเฉลี่ย  
มีเกณฑ์การแปลความหมาย<sup>(6)</sup> ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00

แสดงว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.49

แสดงว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.49

แสดงว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.49

แสดงว่ามีความพร้อมอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50

แสดงว่ามีความพร้อมในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม  
พัฒนาสมรรถนะการทำงานด้านการเงินและบัญชี ซึ่งเป็น  
ข้อคำถามแบบกึ่งโครงสร้างลักษณะแบบปลายเปิด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบ  
สอบถาม (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน  
3 ท่าน เพื่อหาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)  
และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจน  
ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และวิเคราะห์หาค่าดัชนี  
ความสอดคล้อง (IOC = 0.92) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่า  
น้อยกว่า 0.6 ทิ้ง เลือกใช้ข้อคำถามให้มีค่ามากกว่า  
0.6 ขึ้นไป และบางประเด็นได้ปรับตามข้อเสนอแนะของ  
ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามนี้ได้ทดลองใช้กับบุคลากร  
ด้านการเงินและบัญชีในสังกัดของสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์  
อัลฟาครอนบาค (Conbrach's alpha coefficient)  
ภาพรวม เท่ากับ 0.96

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อประสานงานขอความร่วมมือในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลถึงหน่วยบริการในจังหวัดกำแพงเพชร  
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

(e-mail) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์  
เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมากำหนดเป็นประเด็นใน  
การดำเนินการขั้นต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ  
เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ คือ สถิติพรรณนา ได้แก่  
ความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร  
ด้านการเงินและบัญชีในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดกำแพงเพชร โดยการสรุปข้อมูลจากการวิจัย  
เชิงปริมาณในส่วนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบ  
สัมภาษณ์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลักเลือกโดยวิธีการ  
เจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง  
โดยพิจารณาจากการผู้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ  
(Key Informant) ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 9 คน ได้แก่  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 3 คน สาธารณสุขอำเภอ  
จำนวน 3 คน และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน  
3 คน

#### เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured  
Interview) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา  
ของแบบสัมภาษณ์ ได้กำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทาง  
การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงิน  
และบัญชี และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ  
ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจน  
ความเหมาะสมของการใช้ภาษา และได้ปรับแก้ภาษา  
เพื่อให้สื่อสารเข้าใจตรงกัน

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานขอความร่วมมือใน  
การเก็บข้อมูลไปยังผู้มีความรู้และประสบการณ์การทำงาน



เกี่ยวกับการบริหาร และทำการกำหนดวันสัมภาษณ์เพื่อเข้าเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสัมภาษณ์ได้ขออนุญาตบันทึกเสียง โดยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะทำการลบข้อมูลทิ้งเมื่อการวิจัยเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ทำการถอดข้อความจากเครื่องบันทึกเสียง และจัดลำดับข้อความที่ได้ให้เป็นหมวดหมู่และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยนำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยัน หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และบันทึกเสียงแล้วถอดข้อความสังเคราะห์และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่แล้วจัดลำดับความสำคัญ

### การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เลขที่ 66 02 08 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2566

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาในส่วนของปัจจัยลักษณะบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.50 เพศชาย ร้อยละ 9.50 มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 66.40 และอายุต่ำกว่า 35 ปี ร้อยละ 33.60 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 91.40 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 8.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานด้านการเงินและบัญชี 6-10 ปี ร้อยละ 28.40 รองลงมา มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.60 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (N = 116)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	9.50
หญิง	105	90.50
อายุ (ปี) (Mean=35, SD.=4.47, max= 60, min=23)		
< 35 ปี	39	33.60
> 35 ปี ขึ้นไป	77	66.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	8.60
ปริญญาตรีขึ้นไป	106	91.40
ประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชี (ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	6	5.20
1 - 5 ปี	27	23.30
6 - 10 ปี	33	28.40
11 - 15 ปี	18	15.50
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	32	27.60

**ตารางที่ 2** ระดับปัจจัยสมรรถนะด้านความรู้และทักษะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี

ปัจจัยสมรรถนะด้านความรู้และทักษะ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	4.34	.196	มาก
2. ทักษะพื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับงานงานด้านการเงินและบัญชี	4.40	.270	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะด้านความรู้และทักษะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

โดยรวมในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.34 และมีทักษะพื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับงานงานด้านการเงินและบัญชี โดยรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.40

**ตารางที่ 3** ระดับสมรรถนะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.32	0.224	มาก
2. การบริการที่ดี	4.26	0.417	มาก
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.48	0.258	ปานกลาง
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.51	0.311	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.42	0.245	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีจำแนกรายด้าน 5 ด้าน เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาอยู่ใน

ระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.32 ด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.26 และด้านทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.42 ส่วนด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. ท่านมีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	3.61	.507	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	3.37	.717	ปานกลาง
3. ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.44	.623	ปานกลาง
4. ท่านจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานในสายงานต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.41	.647	ปานกลาง
5. ท่านมีการนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.58	.546	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เมื่อพิจารณา

รายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.61 และท่านมีการนำความรู้หรือ

เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.58 ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.44 ท่านจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานในสายงานต่างๆ ในหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 3.41 และหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชี พบว่า บุคลากรควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งควรได้รับการอบรมทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีได้ตระหนักถึงจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถจัดทำรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ และมีความถูกต้อง หน่วยบริการทุกแห่งควรมีคู่มือที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีแนวปฏิบัติไปในทางเดียวกัน เพื่อควบคุมการเกิดเหตุไม่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ควรนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ปรับปรุงระบบให้ทันสมัยเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และการตรวจสอบ

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาศมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.34, S.D. = .196) สามารถอธิบายว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีเป็นอย่างดี อีกทั้งสามารถปฏิบัติงานได้จริงตามกฎระเบียบและคู่มือในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีตามกฎระเบียบข้อบังคับไว้อย่างเคร่งครัด และถูกต้องตามระเบียบ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประวิณา

เงินทิพย์ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ความสามารถความเข้าใจในการใช้โปรแกรมบัญชีและความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจในงบการเงิน มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลประกอบด้วย ด้านกระบวนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีและด้านความถูกต้อง ครบถ้วนเชื่อถือได้ของการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05<sup>(7)</sup>

2. ทักษะพื้นฐานและทักษะเกี่ยวกับงานงานด้านการเงินและบัญชี พบว่า โดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = .270) สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน (Microsoft Office) เป็นอย่างดี และสามารถวางแผนขั้นตอนการดำเนินงานและจัดลำดับความสำคัญของงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้ และสามารถติดต่อประสานงานกับส่วนราชการ หน่วยงานภายนอกได้เป็นอย่างดี จากผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิณา เงินทิพย์ (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ความรู้ทางด้านวิชาการด้านการเงินและบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05<sup>(7)</sup>

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = .224) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จามรี บัวทุม (2558) เรื่อง สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา ผลการศึกษา พบว่า (1) สมรรถนะหลักพนักงานเทศบาลตำบลทับมา ในภาพรวม มีระดับสมรรถนะมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับสมรรถนะมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์<sup>(8)</sup> ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของธีระพล เจริญสุข (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่น



ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก คือ จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร<sup>(9)</sup>

4. การบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26, S.D. = .417$ ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ<sup>(10)</sup> ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพจน์ นาโพทอง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ<sup>(11)</sup>

5. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48, S.D. = .258$ ) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไชยดี ยะยือริ (2561) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการมุ่งผลสำเร็จ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ

จริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง<sup>(12)</sup>

6. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.51, S.D. = .311$ ) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ญัฐดาวรรณมณีวร (2561) ที่ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับมากตามลำดับ<sup>(13)</sup> นอกจากนี้ จันทร์ทา มั่งคามี (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ระดับสมรรถนะหลักการทำงานในปัจจุบันของบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ<sup>(14)</sup>

7. การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42, S.D. = .245$ ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ<sup>(10)</sup> ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ นาโพทอง (2558) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ

ศาลยุติธรรม ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ<sup>(11)</sup>

8. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ควรพัฒนาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น บุคลากรทุกคนควรได้รับการอบรมทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ มีความน่าเชื่อถือ รวดเร็ว และถูกต้อง การพัฒนาบุคลากรด้านการเงินและบัญชีจึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หน่วยบริการทุกแห่งควรมีคู่มือที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีแนวปฏิบัติไปในทางเดียวกัน เพื่อควบคุมการเกิดเหตุไม่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ควรนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบด้านการเงินและบัญชีปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ สอดคล้องกับของวิริยะ ปานปรุง และคณะ (2561) ที่ระบุว่า นักบัญชีในยุคปัจจุบันต้องตระหนักและเตรียมความพร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านบัญชีดิจิทัล ที่จะส่งผลกระทบต่อประกอบวิชาชีพในอนาคตและวางแผนในการปรับตัวให้เท่าทันยุค<sup>(15)</sup> นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล เจริญสุข (2563) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี และการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ<sup>(9)</sup>

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีอย่างสม่ำเสมอ และควรตระหนักถึงจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้รายงานทางการเงินที่คุณภาพและประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง อันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีในหน่วยบริการ เพื่อนำผลที่ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและกำหนดนโยบายทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ควรศึกษาการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะและประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละบุคคลว่าอย่างขาดสมรรถนะด้านใดบ้าง

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้รับข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ต้องขอขอบคุณบุคลากรในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้เกิดผลงานวิชาการนี้ขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึงเมื่อ 20 ก.ค. 2566]. เข้าถึงได้จาก: <https://sdgs.nesdc.go.th>
2. กระทรวงสาธารณสุข. ยุทธศาสตร์บุคลากร เป็นเลิศ People Excellence Strategy [อินเทอร์เน็ต]. ก.ย. 2560 [เข้าถึงเมื่อ 20 ก.ค. 2566]. เข้าถึงได้จาก: [https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph/wp-content/uploads/2019/05/1.1-ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ-People-Excellence-Strategy.pdf](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/wp-content/uploads/2019/05/1.1-ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ-People-Excellence-Strategy.pdf)
3. McClelland, D.C. Testing for Competence rather than for Intelligence. American Psychologist; 1991.
4. Parry, Scott B. Evaluating the Impact of Training. Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development; 1997.
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร. หน่วยงานย่อย [อินเทอร์เน็ต]. 2566 [เข้าถึง

- เมื่อ 20 ก.ค. 2566]. เข้าถึงได้จาก: kpo.go.th/webkpo/tel\_hosp.php
6. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10) . กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2560.
  7. ประวีณา เงินทิพย์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการเงินและบัญชีของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล [สารนิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2563.
  8. จามรี บัวทุม. การศึกษาสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา [ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2558.
  9. อีระพล เจริญสุข. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2564; 9(1): 76-95.
  10. พิสมัย ชัยมหา. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2558.
  11. สุพจน์ นาโตพอง. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร; 2558.
  12. ไชยดี ยะยือริ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ; 2561.
  13. ญัฐดาวรรณ มณีวร. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่งอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้; 2561.
  14. จันทร์ทา มั่งคามี. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ [ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2562.
  15. วริยา ปานปรุง และคณะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีต่อคุณลักษณะของนักบัญชีในยุคไทยแลนด์ 4.0. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”; 2561 พ.ย. 30; กรุงเทพฯ. [กรุงเทพฯ]: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2561. น. 694-703.