

ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี
ในกระทรวงแรงงาน

THE NEED TO DEVELOP FINANCIAL AND ACCOUNTING POTENTIAL OF
FINANCIERS AND ACCOUNTANTS IN THE MINISTRY OF LABOR

เพ็ญญรัตน์ ประคองใจ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

PENYARAT PRAKHONGJAI

Penyarat14@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง สังกัด ระดับการศึกษา อายุงานที่รับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 200 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 87 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 เป็นข้าราชการปฏิบัติการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 สังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีประสบการณ์ในการรับราชการ 5-14 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,001-30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา ด้านการศึกษาดูงาน และ ด้านการศึกษาต่อตามลำดับ

คำสำคัญ : ความต้องการพัฒนาศักยภาพ, นักวิชาการเงินและบัญชี

ABSTRACT

This Objective is to Study the need to develop financial and accounting potential of financiers and accountants in the ministry of labor overall and in each aspect Training Continuing education and study visits Classified by personal data such as gender, age, position level, affiliation, education level Long service life and average monthly income

The sample group was a sample group of personnel working in finance and accounting in the Ministry of Labor, a sample group of 200 people who answered the questionnaire. The instrument used for data collection was a questionnaire. Data was analyzed using a computer program (SPSS Version 21.0). Find the frequency (Frequencies), percentage (Percentage), mean (\bar{X}), standard deviation (SD).

The results showed that Of the 200 respondents, most of them were females of 174 people, representing 87%, most of them aged between 31-40 years, of 90 people, representing 45 percent. 45 Most of them are affiliated with the region, 140 people, representing 70 percent. Most have 5-14 years of experience in government service, 71 people, representing 35.50 percent. Most have an average monthly income of not more than 20,001-30,000 baht, 70 people accounted for 35 percent

The results showed that research study on development needs Financial and Accounting Potential of Finance and Accounting Scholars in the Ministry of Labor Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect that was at the highest level was training, followed by work trips and further education, respectivel

Keyword: The need to Develop , Potential of financiers and accountants

บทนำ

บทบาทของกระทรวงแรงงานต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้านนักวิชาการเงินและบัญชีให้มีคุณภาพ ศักยภาพ และความสามารถสมรรถนะภายใต้บริบทของปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันสูง ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งในองค์กรภาครัฐ และเอกชน จะต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ภายในองค์กรต่าง ๆ ใ้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถสมรรถนะตลอดจนมีศักยภาพที่น่าพอใจกรให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพสูงสุด และยังรวมไปถึงการฟื้นฟูอุปสรรคที่หลากหลย การศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาในเรื่อง ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน ในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพให้กับหน่วยงานในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการ การพัฒนาบุคลากรและใ้บุคลากรนำผลไปใช้ในการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อหน้าที่การงาน

การดำรงชีวิต และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของกระทรวงแรงงานยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งเน้นศึกษาความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง สังกัด ระดับการศึกษา อายุงานที่รับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม คือ ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีของกระทรวงแรงงานประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ข้าราชการ 15 คน พนักงานราชการ 3 คน กรมการจัดหางาน ข้าราชการ 13 คน สำนักงานประกันสังคม ข้าราชการ 326 คน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ข้าราชการ 22 คน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้าราชการ 9 คน รวมทั้งสิ้น 388 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

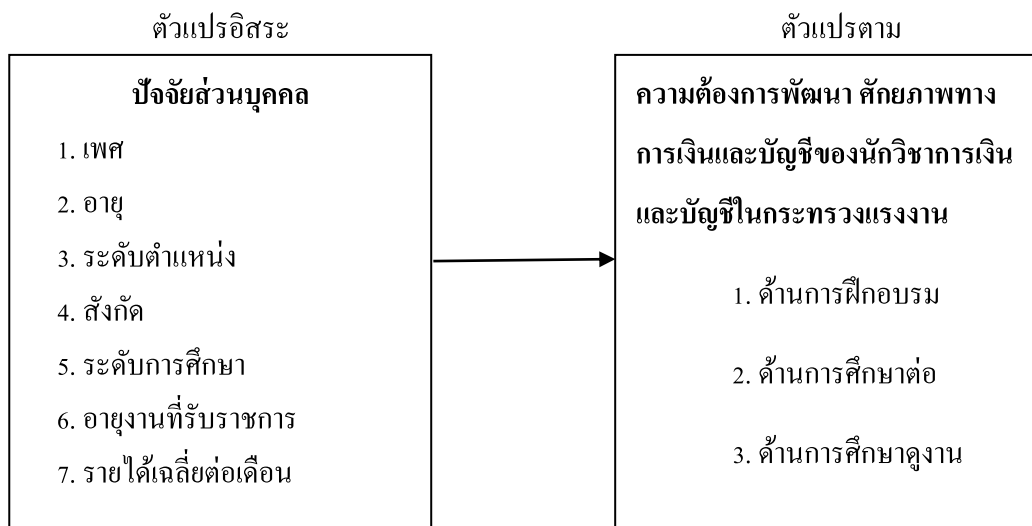
จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในช่วงเวลาเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม 2565 ระยะเวลา 2 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกระทรวงแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติงานหน้าที่การเงินและบัญชี ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ระเบียบการบริหารการเงินและบัญชีและให้มีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของบุคลากร

2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชีของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการเงินและบัญชี

เพราพรรณ เสาะแสวง (2560) แนวคิดเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการทางการเงินและบัญชี กล่าวถึงรูปแบบในการพัฒนากระบวนการทางการเงินและบัญชีที่มีประสิทธิภาพ ควรมีการลดขั้นตอน ลดความซ้ำซ้อน ยุ่งยากในการปฏิบัติงานด้านการเงิน โดยให้มีการสนับสนุนการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทางการเงินและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการจ่ายเงินให้มีทักษะในการตรวจสอบมากขึ้นและความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงหาแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารเพื่อเป็นการลดขั้นตอนและเพิ่มความรวดเร็วในกระบวนการ ซึ่งอาจกำหนดแนวทางวิธีการจ่ายเงินและการรับเงินด้วยวิธีการอื่นๆ ที่ยังคงความถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พลุธิสิทธิ์ อุทุม (2559) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกล่าวถึงรูปแบบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในด้านคุณภาพงานเกิดมาจากข้าราชการ ส่วนมากบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบทำให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ลำดับขั้นตอนใน

การสั่งการค่อนข้างมาก การสื่อสารไม่มีความชัดเจน ตลอดจนกฎระเบียบในการปฏิบัติที่เข้มงวดมาก ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด ส่วนด้านปริมาณงานที่มีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจของงานมีมากส่งผลให้งานล้ามือเสร็จไม่ทันตรงตามกำหนดเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการตั้งงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการต่างๆ มีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาความรู้ ของนักวิชาการเงินและบัญชี

ลดวาลัย ศศิวิวงศ์, อรรถพงษ์ พีระเชื้อ, และ อมลยา โกไศยกานนท์ (2562) แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี พบว่าการพัฒนาความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน้าที่ความรับผิดชอบและเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่งานที่ทำได้สูงสุดซึ่งการที่จะนำความรู้ที่ได้ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในฝัน นิ่มอนงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ ที่ผู้บริหารต้องการ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะที่ผู้บริหารต้องการ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทางด้านสมรรถนะตามสายงานผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาระดับสมรรถนะตามสายงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีข้อเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละหัวข้อคำถาม ด้านการเงินการคลัง การพัสดุ ระเบียบการบริหารการคลัง มีความต้องการความรู้ระเบียบการบริหารการเงินการคลัง กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศคำสั่ง มาตรฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสูงมาก จึงสอดคล้องกับงานวิจัยในความต้องการพัฒนาศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีเพื่อให้ตรงกับสมรรถนะที่ผู้บริหารต้องการ วรุฒม์ ฝาสีน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานขององค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันเป็นความก้าวหน้าของการทำงานและภาพรวมของหน่วยงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ตึกตา บุรีรัมย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนากระบวนการทำงานส่งผลให้การบรรลุถึงเป้าหมายของนักวิชาการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานทางการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานโดยรวมนั้นจะส่งผลไปในทิศทางเชิงบวกในความสัมพันธ์กับความสำเร็จ เนื่องจาก ผู้ปฏิบัติเชื่อว่าการปฏิบัติงานเป็นประจำจะทำให้มีการเรียนรู้ของผลงาน และประสบการณ์ตรงจะเกิดขึ้นอยู่เสมอรวมทั้งนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ของการปฏิบัติงาน กำเนาะจำจากหัวหน้าหรือผู้เชี่ยวชาญต่อทำงานและแก้ไขปัญหาซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การสื่อสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานสามารถสื่อสารให้กับผู้อื่น ได้อย่าง

ถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่ายและเกิดความชำนาญสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีขั้นตอนและมีความชำนาญมากขึ้น

จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ การศึกษาพบว่า จากความเหมาะสมน้อยที่สุดในการศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงสาเหตุของการดำเนินการมากที่สุดของการพัฒนารองลงมาคือการการพัฒนาและการฝึกอบรมตามลำดับ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในหลายๆมหาวิทยาลัยมีความต้องการความสำเร็จในทางการศึกษาต่อลำดับต้นๆ เป็นที่น่าสังเกตว่ามหาวิทยาลัยยังไม่ได้ให้ความสำคัญในสวัสดิการด้านการศึกษาต่อแก่บุคลากรสายสนับสนุนมากนัก อาจเห็นได้จากตัวชี้วัดที่ส่งเสริมด้านวิชาการให้ด้านสายวิชาการ เช่น ตัวชี้วัดทางคุณวุฒิสูงขึ้นระดับปริญญาเอก ส่วนสายสนับสนุนมีความสามารถทางการรับผิดชอบมากกว่า จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการการเพิ่มศักยภาพทางการพัฒนาของบุคลากรเป็นการส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม พัฒนาตนเอง ควรมีการจัดลำดับความต้องการและความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร รวมถึงการศึกษาต่อเพื่อสำรวจความต้องการให้ตรงจุดตามความเหมาะสม การจัดทุนการศึกษาเพื่อรองรับต่อปริมาณความต้องการของบุคลากร เกษรา เอี่ยมสะอาด (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา การวิจัยพบว่า คณะผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในส่งเสริมในเรื่องการพัฒนาคูและบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ โดยมีส่วนในการผลักดัน โดยเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้นำความรู้มาพัฒนาคูและบุคลากรอยู่เสมอ รวมถึงส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพ

อนุธิดา ปินคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการประชุมอบรมพัฒนา การฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานทั้งการศึกษาด้วยตนเองและหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาทั้งหลายเหล่านี้เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูง สมพร เสือสูงเนิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาคูของโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาคูด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคูบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้บุคลากร ได้พัฒนาและเกิดการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและพนักงานราชผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน จำนวน 388 ราย ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณใช้สูตรของ Taro Yamane จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 197 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความเหมาะสมและสะดวกในการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย จึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive หรือ judgmental sampling) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่ง หรือข้อมูลใดข้อมูลหนึ่งโดยเฉพาะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามออนไลน์ แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ซึ่งมี 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง สังกัด ระดับการศึกษา อายุงานที่รับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ สำรวจระดับความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีเนื้อหา จำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 15 ข้อ ด้านการศึกษาต่อ จำนวน 15 ข้อ ด้านการศึกษาดูงาน จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน และงานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจากนั้นมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน และตรวจสอบรายละเอียดในเนื้อหาของ

แบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน พิจารณานำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of congruence) วัตถุประสงค์โดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยผ่าน Google Form ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 21.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 87 และเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และอายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการปฏิบัติการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือข้าราชการชำนาญการ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ข้าราชการพิเศษ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 และพนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และสังกัดส่วนกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 96.50 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการรับราชการ 5-14 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 ,อายุราชการ 15-25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,001-

30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33 และรายได้ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 32

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน พบว่า ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 200 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 87 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 เป็นข้าราชการ ปฏิบัติการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45 สังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีประสบการณ์ในการรับราชการ 5-14 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,001-30,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35

ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา ด้านการศึกษาดูงาน และ ด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การได้รับการปฐมนิเทศและให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อท่านได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี การจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นในภาคปฏิบัติสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชี การจัดทำให้มีการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ การส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดวัตถุประสงค์ในหลักสูตรการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีให้ครอบคลุมต่อการพัฒนางานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกอบรมด้าน

เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงใช้กับการปฏิบัติงาน มีการกำหนดระยะเวลาหลักสูตรการฝึกอบรมที่ชัดเจนในองค์กร การจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมของนักวิชาการเงินและบัญชีให้ความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การคัดเลือกบุคลากรเพื่อพิจารณาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี การจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การจัดให้มีการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี ความต้องการการได้รับการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่างๆ อย่างทั่วถึง จัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจก่อนเข้ารับการฝึกอบรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของในฝัน นิ่มอนงค์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ ที่ผู้บริหารต้องการ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะที่ผู้บริหารต้องการ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทางด้านสมรรถนะตามสายงานผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาระดับสมรรถนะตามสายงานอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีข้อเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละหัวข้อคำถาม ด้านการเงินการคลัง การพัสดุ ระเบียบการบริหารการคลัง มีความต้องการความรู้ระเบียบการบริหารการเงินการคลัง กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศคำสั่งมาตรฐานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสูงมาก ตรงกับความต้องการพัฒนาศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีเพื่อให้ตรงกับสมรรถนะที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒม์ ฝาสีน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียมและแก๊สในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานขององค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพ โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมควรพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อันเป็นความก้าวหน้าของการทำงานและภาพรวมของหน่วยงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตู่กตา นูร์ริ่ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนากระบวนการทำงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากนักวิชาการเงินและบัญชีเชื่อว่าการปฏิบัติงานประจำควรมีการเรียนรู้จากผลงานและประสบการณ์ตรงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอรวมทั้งการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามคำแนะนำจากหัวหน้าหรือผู้เชี่ยวชาญในการทำงานและแก้ไขปัญหาซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การสื่อสารเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานสามารถสื่อสารให้กับผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน เข้าใจง่ายและเกิดความชำนาญสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีขั้นตอนและมีความชำนาญมากยิ่งขึ้น

ด้านการศึกษาต่อ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้มีโอกาสศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้ทุนสนับสนุนขององค์กร การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้มีโอกาสศึกษาต่อในต่างประเทศโดยใช้ทุนสนับสนุนขององค์กร การกำหนดนโยบายและสนับสนุนในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของนักวิชาการเงินและบัญชี การสร้างแรงจูงใจในการศึกษาต่อเพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์กับองค์กร การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกนักวิชาการเงินและบัญชีที่จะได้รับทุนในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้อย่าง ตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุนในการศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับงานของนักวิชาการเงินและบัญชี การจูงใจให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการศึกษาต่อเพื่อได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับข่าวสารในการให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศอย่างทั่วถึง การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกัน การส่งเสริมการศึกษาต่อของนักวิชาการเงินและบัญชีอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม การแนะนำด้านการศึกษาต่อแก่นักวิชาการเงินและบัญชีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ต้องมีความชัดเจน การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้มีโอกาสศึกษาต่อภายในประเทศโดยใช้ทุนส่วนตัว การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้มีโอกาสศึกษาต่อในต่างประเทศโดยใช้ทุนส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อเป็นลำดับต้นๆ โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก ด้านการศึกษา ต้องการพัฒนาด้านการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรก่อนรับการศึกษาในระดับสูง เช่น การอบรมภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนงบประมาณด้านทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรตามความเหมาะสมในแต่ละระดับการศึกษาและการจูงใจให้เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการศึกษาต่อมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาการทำงานในอนาคตและพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง สถาบันจึงให้ความสำคัญเป็นพิเศษ เพราะไม่ว่าจะจัดหาบุคลากรมาอย่างดีและมีคุณสมบัติเพียงพร้อมประการใดก็ตามยังจะต้องให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมเพื่อเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมและระบบย่อยอื่นๆของสถาบัน บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรับรู้ นโยบาย ความรู้ หรือทักษะ ค่านิยม หรือทัศนคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษรา เอี่ยมสอาด(2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา ผลการศึกษา พบว่า โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยามีการสนับสนุนให้

ครูและบุคลากรทุกท่านได้รับการศึกษาต่อ ผู้บริหารมีความยินดีและสนับสนุนการศึกษาต่อของครูทุกท่านโดยมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนให้บุคลากรทั้งด้านการสอน การลาศึกษาต่อ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องการศึกษาต่อของบุคลากรเพราะเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรและยังส่งผลมาถึงนักเรียนและการพัฒนาโรงเรียนอย่างมีคุณภาพ

ด้านการศึกษาดูงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานควรให้ตรงกับความต้องการของนักวิชาการเงินและบัญชีเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศก่อนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ การเปิดโอกาสให้นักวิชาการเงินและบัญชีไปศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้รับการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการศึกษาดูงานของนักวิชาการเงินและบัญชีอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมตามลำดับ ส่วนที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาดูงานอย่างเท่าเทียมกัน การติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การคัดเลือกและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดูงานอย่างยุติธรรม การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดูงานในประเทศ การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้ไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ มีการกำหนดตารางการศึกษาดูงานของนักวิชาการเงินและบัญชีที่ชัดเจน การกำหนดวัตถุประสงค์แผนการศึกษาดูงานของนักวิชาการเงินและบัญชี การสำรวจความต้องการการศึกษาดูงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการเงิน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิตา ปินคำ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพาฬและบริหารธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะที่เกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยวิธีการประชุมอบรมพัฒนา การฝึกปฏิบัติและการศึกษาดูงานทั้งการศึกษาด้วยตนเองและหน่วยงานสนับสนุนในการพัฒนา การดำเนินการพัฒนาทั้งหลายเหล่านี้เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร เสือสูงเนิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาและเกิดการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงาน สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารและหัวหน้าควรให้ความสำคัญกับการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ เนื่องจากเป็นก้าวแรกที่จะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสังกัดที่เราได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้ทราบถึงภารกิจของหน่วยงานราชการที่เราสังกัด การได้เจอเพื่อนร่วมงานใหม่ๆที่จะให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อบรรจุใหม่การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชี เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องรู้ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกฎหมาย เพื่อให้การทำงานถูกต้องตามระเบียบ ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและลดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการจัดหลักสูตรเน้นการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ มีการประชุมวางแผน ได้เข้าร่วมสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหา และ ผู้บริหารในทุกๆ ระดับ ควรรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพันธกิจใหม่ในอนาคต

ด้านการศึกษาต่อ พบว่า โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การส่งเสริมให้นักวิชาการเงินและบัญชีได้มีโอกาสศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้ทุนสนับสนุนขององค์กร โดยการส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อได้และผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาต่อเพราะเป็นการพัฒนาตัวบุคลากรและยังส่งผลดีกับองค์กรอีกด้วย การส่งเสริมให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อในต่างประเทศโดยใช้ทุนสนับสนุนขององค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในการนำความรู้ที่ได้กลับมาพัฒนาองค์กร การกำหนดนโยบายและสนับสนุนในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานต่อไป

ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า โดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีในกระทรวงแรงงานอยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงานได้คล่องมากขึ้น การกำหนดหัวข้อในการศึกษาดูงานควรให้ตรงกับความต้องการของนักวิชาการเงินและบัญชีเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆนำกลับมาพัฒนาตนเองและองค์กร การศึกษาดูงาน การสัมมนา ยังช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเพื่อลดการขัดแย้งภายในองค์กรได้ ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการ หรือ บุคลากรในหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในโครงสร้าง

บุคลากร และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การดำเนินงานโดยไม่คิดขัด จัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศก่อนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ควรสนับสนุนเพื่อเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาของบุคลากรในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่องานวิจัย แตกต่างจากงานวิจัยในครั้งนี้
2. ควรศึกษาว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ว่ามีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินบัญชีหรือไม่
3. ควรศึกษาว่ากระบวนการจัดการที่ส่งผลต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรในสายวิชาชีพอื่น ๆ นั้นส่งผลแตกต่างจากงานวิจัยนี้หรือไม่
4. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการสร้างความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกระทรวงแรงงาน
5. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพทางการเงินและบัญชีของนักวิชาการเงินและบัญชีเฉพาะด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการศึกษาดูงาน เท่านั้น ไม่ได้ทำการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่อาจจะเกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาศักยภาพ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรที่จะทำการศึกษาปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) การศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- ตุ๊กตา บุรีรัมย์ (2562) ผลกระทบของการพัฒนากระบวนการทำงานที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ในฝัน นิ่มอนงค์. (2559). การวิเคราะห์สถิติ: สมรรถนะนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ ที่ผู้บริหารต้องการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มหาวิทยาลัยบูรพา
- พลธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- เพราพรธม เสาะแสวง (2560) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัย โครงการวิจัยประเภทงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลดาวลัย ยศธิวงษ์, อรรถพงษ์ พิระเชื้อ, และ อมลยา โกไศยกานนท์ (2562) การศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื้อหาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชน

วรุฒม์ ฟ้าสิน (2559). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานในอุตสาหกรรมขุดเจาะสำรวจน้ำมันปิโตรเลียม
และแก๊สในจังหวัดสงขลา หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สมพร เสือสูงเนิน (2560) ความต้องการในการพัฒนาครูของโรงเรียนพุลเจริญวิทยาคม
อนุธิดา ปิ่นคำ (2559) การศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ และบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยี
พายัพและบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ สาขาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยพายัพ

Taro Yamane. 1973. *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.