

ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้งินนอกงบประมาณ
ของกระทรวงการต่างประเทศ

Knowledge and understanding of personnel about regulation
disbursements of extrabudgetary fund of Ministry of Foreign Affairs.

พิมพา ศรีอำไพ

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phimpha Sriamphai

E-mail: 6214154747@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้งินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ 2) เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้งินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้งินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่างประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ จำนวน 281 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ T-Test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) แล้วพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบ เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการใช้งินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศต่างกัน ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสื่อสาร มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้งินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ

คำสำคัญ: ความรู้และความเข้าใจ; บุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ

ABSTRACT

This study Objectives 1) To study the knowledge and understanding of personnel about regulation disbursements of extrabudgetary fund of Ministry of Foreign Affairs. 2) To study the knowledge and understanding of personnel about regulation disbursements of extrabudgetary fund of Ministry of Foreign Affairs Individual eye classification 3) To study factors supporting knowledge and understanding. Effect of the knowledge and understanding of personnel about regulation disbursements of extrabudgetary fund of Ministry of Foreign Affairs.

The sample population was 281 persons, using the questionnaire as a tool for collecting. Statistics used in the analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. One-way ANOVA was used to compare the differences between the two groups using the LSD method and the Multiple Regression model.

The hypothesis test found that the personnel of the Ministry of Foreign Affairs. Personal factors of gender, age, education levels and job position are different. The knowledge and understanding of personnel about regulation disbursements of Extrabudgetary fund of Ministry of Foreign Affairs are different. Factors supporting knowledge and understanding. Communication and Training Effect of the knowledge and understanding of personnel about regulation disbursements of extrabudgetary fund of Ministry of Foreign Affairs.

Keywords: knowledge and understanding; personnel of Ministry of Foreign Affairs

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของภาครัฐ พ.ศ. 2561 ได้ให้เหตุผลในการประกาศบังคับใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ โดยบัญญัติให้รัฐต้องรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังของภาครัฐมีความเสถียรภาพและมั่นคงยั่งยืน ซึ่งกฎหมายดังกล่าวต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกรอบการดำเนินงานทางการเงินการคลังและงบประมาณของรัฐ การกำหนดวินัยทางการเงินการคลัง ด้านรายได้ และรายจ่ายทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ การบริหารทรัพย์สินของรัฐและเงินคลัง และการบริหารหนี้สาธารณะ และตามพระราชบัญญัติคลัง พ.ศ. 2491 ได้ระบุไว้ว่า เงินนอกงบประมาณ เป็นเงินที่หน่วยงานภาครัฐจัดเก็บหรือได้รับไว้เป็นกรณีพิเศษตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือกรณีอื่นใด โดยมีกฎหมายอนุญาตให้สามารถเก็บไว้ใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลัง เป็นการผ่านกลไกด้านการควบคุมการบริหารการเงิน เป็นการกระจายอำนาจ

ให้ส่วนราชการ เกิดความสะดวกล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน ซึ่งเงินนอกงบประมาณเป็นเงินส่วนที่เสริมภารกิจของหน่วยงานกรณีเงินในงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ

ปัจจุบันกระทรวงการต่างประเทศเป็นองค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจการต่างประเทศให้มีเอกภาพ ทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นมาตรฐานสากล มีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศในภูมิภาคต่างๆ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ภายใต้ประธานอาเซียนของไทย และสนับสนุนให้เกิดสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนในภูมิภาค สู่การแสวงหาโอกาสทางการค้า การลงทุนกับประเทศที่มีศักยภาพในภูมิภาคต่างๆ ของโลก อาทิ ยุโรป ตะวันออกกลาง เอเชียใต้ ส่งเสริมความมั่นคงเพื่อรับมือกับภัยความมั่นคงต่างๆ อาทิ ความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ อาชญากรรมข้ามชาติ และอื่นใดที่ส่งผลกระทบต่อวิถีของคนไทย

นอกจากนี้กระทรวงการต่างประเทศยังมีนโยบายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง กล่าวคือ การขับเคลื่อนงานการทูตเพื่อประชาชน ในการคุ้มครองผลประโยชน์ของคนไทย แรงงานไทย และภาคเอกชนในต่างประเทศ รวมถึงภารกิจงานด้านการกงสุล อาทิ การออกหนังสือเดินทางให้แก่คนสัญชาติไทย งานสัญชาติและงานนิติกรรมงานทะเบียนราษฎร์ และทะเบียนคนไทยในต่างประเทศ การตรวจลงตราและรับรองเอกสารการเดินทางสำหรับคนต่างด้าว ซึ่งภารกิจต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ต้องอาศัยงบประมาณในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงการต่างประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

กระทรวงการต่างประเทศ ได้เห็นความสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ แม้ว่าการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับจะไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน กระทรวงจึงได้ดำเนินการขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง ในการหักเก็บเงินที่ได้จากรับจากการจัดเก็บรายได้ค่าธรรมเนียมการกงสุล มาใช้เป็นเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ โดยกระทรวงการคลังได้ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อรองรับการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ
2. เพื่อศึกษาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน ที่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ กลุ่มบุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ ที่เป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เงินนอกงบประมาณ ซึ่งทราบจำนวนประชากรจำนวน 937 คน คำนวณได้ตามสูตร (Yamane, 1973) = กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 281 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ดังนี้
 - ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน
 - ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสื่อสาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ
2. เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ อาทิ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

(พรหมชา โพธิ์นิยม , 2557) บุคคลจะแตกต่างกันทั้งทางร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ความแตกต่างที่กล่าวมาเหล่านี้ จะทำให้บุคคลแต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใคร โดย De Fleur (1982) ได้อธิบายถึง ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคลไว้ว่า บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านบุคลิกภาพและสภาพจิตวิทยา ซึ่งความแตกต่างกันนี้เป็นเพราะบุคคลมีการเรียนรู้จากสังคมที่มาแตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ แตกต่างกันด้วย

(พลชัย หอมสุวรรณ , 2558) จากการศึกษปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้โดยตรง และนำผลที่ได้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานตามลักษณะของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

(Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, PP, 463-488 อ้างอิง ประไพรัตน์ ไททยกุล และคณะ, 2556 หน้า 7 - 8) มีแนวคิดว่า ภูมิหลังเฉพาะบุคคลหรือลักษณะประวัติ ของแต่ละบุคคล เป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน เป็นต้น

(อาภาพันธ์ ดุษฎีธรรมภักดี , 2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยลักษณะงาน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัทข้ามชาติ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศและระดับรายได้ มีผลต่อมีประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกันของพนักงานบริษัทข้ามชาติ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของ Griffeth, Hom & Gaertner (2000) พบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะไม่ย้ายงานหรือลาออก อย่งไรก็ดี เมื่อพนักงานมีอายุเพิ่มขึ้นก็ยิ่งขาดความยืดหยุ่นและไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกอยู่เสมอ

(ดารณี พิมพ์ช่างทอง, อภิรดา สุทธิสาณนท์, 2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเรียนรู้ เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่น สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งอาจจะเกิดผลมาจากความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน ส่งผลให้ธรรมชาติของการทำกิจกรรมแตกต่างกัน และพฤติกรรมการเรียนรู้ด้านต่าง ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ก็อาจส่งผลต่อความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน และเมื่อมีกลไกสนับสนุนที่ดีเป็นระบบย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นที่ดีในการแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้จึงเป็นผลให้ทัศนคติเกี่ยวกับการแบ่งปันประสบการณ์และการแลกเปลี่ยนความรู้ไม่มีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความแตกต่างกันทางประชากรศาสตร์ของบุคคลแต่ละคน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน ที่อาจจะส่งผลต่อความรู้และความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต่างกันตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่สั่งสมมา และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องนั้นๆ

ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ

ด้านสมรรถนะ

(ปาริฉัตร ทิรัญสาย, 2559) สมรรถนะ (Competency) นั้น หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ บุคลิกลักษณะที่ สามารถวัดผลและสังเกตได้ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ ผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่องค์กรวางไว้

(ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์, 2560) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีคุณลักษณะพึงประสงค์ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และคุณลักษณะพึงประสงค์

(จุฑามาศ เจริญสุข และ กฤษณา มุฮัมหมัด, 2564) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในการนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนและนโยบายของรัฐบาล เป็นการประเมินผลงานขององค์กรและเป็นเครื่องมือในการสร้าง

แรงกระตุ้นให้เกิดความรู้ ความสามารถหรือศักยภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้ผลของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้จากการสังเกต และประเมินผลได้ ความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ทักษะที่แสดงออกต่อการทำงาน คุณลักษณะที่ดีที่ส่งผลเชิงพฤติกรรมต่อหน่วยงาน และเป็นที่ต้องการขององค์กร

ด้านการเรียนรู้

(ปรัชญา ชูมนาเสียว, 2555) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learn : SDL) เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการศักยภาพในการเรียนรู้ และมีการเรียนรู้โดยธรรมชาติ ผสมผสานความจำเป็นของสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

(กิตติศักดิ์ จุลศักดิ์, 2557) ได้สรุปความหมายของการเรียนรู้ได้ว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิด และทัศนคติของมนุษย์ อันเกิดจากการรับรู้ การได้รับประสบการณ์ การเรียน การสอน และการปฏิบัติ โดยลักษณะของการเรียนรู้นั้นนับได้ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ยากจะสังเกตเห็นได้ เราจะสังเกตเห็นได้เฉพาะผลของการเรียนรู้หรือสิ่งที่ได้ถูกเรียนรู้ไปแล้วเท่านั้น ซึ่งลักษณะของการเรียนรู้ (Klein, 1991) ได้แก่ การมีเป้าหมาย การเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงที่นำไปสู่การตอบสนองที่เป็นนิสัย และการเรียนรู้จำเป็นจะต้องมีการเสริมแรงสำหรับการตอบสนองที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังได้มีการอธิบายลำดับขั้นของการเรียนรู้ โดยระบุว่าในกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ประกอบด้วยลำดับขั้นตอนพื้นฐานที่สำคัญ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ 1) ประสบการณ์ที่ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า 2) ความเข้าใจหลังจากได้รับประสบการณ์ 3) ความนึกคิดถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากการที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถและทักษะ การสอนงาน การทบทวนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน นำผลที่ได้จากการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขปัญหา

ด้านการฝึกอบรม

(รัตนา ปุณฺณสิริเจริญ, 2555) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญงาน เสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ให้กับบุคลากรในการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และพนักงานอย่างยั่งยืน

(จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์, 2559) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความสามารถของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการ เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาและทัศนคติที่จะต้องปรับปรุง

(มินตชา ขวัญงาม และ นารินี แสงสุข, 2562) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความรู้ ความเข้าใจเป็นการพัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน โดยการเรียนรู้หรือฝึกฝนเพื่อขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบด้วยความชำนาญและคล่องแคล่วมากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และ แนวทางปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนางานองค์ความรู้ให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ด้านการสื่อสาร

(วงศกร สิงหรวงศ์, 2561) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการการถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ข่าวสาร ความรู้ ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นข้อมูลจากบุคคลฝ่ายหนึ่ง เรียกว่า ผู้ส่งสาร ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง เรียกว่า ผู้รับสาร โดยผ่านสื่อ ด้วยภาษา หรือสัญลักษณ์ เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้สามารถทำการโต้ตอบกลับไปกลับมาระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารได้ในกระบวนการสื่อสารนั้น

(วรัทยา ไชยทองกุล, 2559) การสื่อสาร คือ เป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ผู้ส่งสารและผู้รับสาร เพื่อให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจในข่าวสารที่ตรงกัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร สามารถทำได้โดยการติดตามผล และให้ ข้อมูลย้อนกลับ การใช้การสื่อสารหลายวิธี ระยะเวลา ให้ความสนใจกับภาษา ศูนย์กลางข้อมูล การให้รู้เท่าที่จำเป็น การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร และการฟังอย่างตั้งใจ

(ณฐกร กิริติลาภิน, 2560) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสาร ไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกัน และตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่ายซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็น การสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารระหว่างกลุ่ม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เกิดจากการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิดทฤษฎีความรู้และความเข้าใจ

(อัจฉราพร ปะที, 2559) ความรู้ ความเข้าใจ หมายถึง การรับรู้ การรับรู้ข้อมูลที่เคยมีประสบการณ์ หรือเคยพบเจอ และสามารถอธิบายได้ เปรียบเทียบในเรื่องนั้น ได้อย่างเป็นเหตุเป็นผล และสามารถนำความรู้ความเข้าใจนั้น ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

(ทิพย์วรรณ ราชพิทักษ์, 2563) ได้สรุปไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง สิ่งที่เกิดมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือ ประสบการณ์รวมถึงความสามารถและทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ทั้งการได้ยิน การฟังการคิด หรือการปฏิบัติเพื่อเพิ่มทักษะในด้านต่างๆ

(อัครเดช ไม้จันทน์, 2560) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำคือสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม และทดสอบก่อนการลงมือปฏิบัติงาน และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความรู้และความเข้าใจ คือ สิ่งที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และประสบการณ์ที่ได้รับจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และสามารถนำสิ่งที่ได้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการปฏิบัติงานที่หน่วยได้กำหนดไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional Study) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่เป็นผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระเบียบเงินนอกงบประมาณ จำนวน 937 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 281 คน โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (1973) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ปัจจัยที่สนับสนุนความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม และด้านการสื่อสาร มีจำนวนข้อคำถาม 16 ข้อ และคำถามเกี่ยวกับความรู้และความเข้าใจ จำนวน 4 ข้อ โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3 ข้อเสนอแนะโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

1.4 ช่วงเกณฑ์คะแนนการประเมินความรู้และความเข้าใจ กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยมาก, 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ไม่เห็นด้วย, 1.00 – 1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะ ด้านการเรียนรู้ ด้านการฝึกอบรม และด้านการสื่อสาร

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ใช้สถิติ T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้และเข้าใจ ที่จำแนกลักษณะบุคคล คือ ด้านเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้และความเข้าใจ ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบ ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศต่างกัน

2.2 บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ และอายุงานต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยสนับสนุนความรู้และเข้าใจ ด้านประสบการณ์ ด้านการเรียนรู้ ไม่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ

3.2 ปัจจัยสนับสนุนความรู้และทัศนคติ ด้านการฝึกอบรม และด้านการสื่อสาร ไม่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ พบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ โดยรวมให้ความคิดเห็นในระดับมาก วิเคราะห์ ดังนี้

บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ให้ความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากร มีความรู้และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ความรู้และความ

เข้าใจในงานที่ทำ คือสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามระเบียบที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

2. ผลการศึกษาความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการใช้เงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีเพศ ทำให้ความรู้และและความเข้าใจ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย อาจจะมีการแตกต่างกันตามงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ ดารณี พิมพ์ช่างทอง, อภริตา สุทธิสานนท์ (2558) พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ตามอัธยาศัย และด้านการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรธณา โพธิ์นิยม (2557) พบว่า ความแตกต่างทางเพศ ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกัน ทั้งในด้านความคิด ความสนใจ ทักษะคิค่านิยม รูปแบบการดำรงชีวิต ซึ่งความแตกต่างเหล่านี้ เกิดจากบุคคลมีการเรียนรู้จากสังคมที่มาแตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการทำความเข้าใจ และรับรู้ ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ได้มากขึ้นแตกต่างกันออกไป

2.2 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ความแตกต่างด้านอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และความเข้าใจที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า อาจจะมีประสบการณ์ การเรียนรู้ไม่เทียบเท่ากับผู้ที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติศักดิ์ จุลศักดิ์ (2557) พบว่า อายุมีผลต่อทัศนคติต่อข้อมูลข่าวสารในใบแจ้งค่าไฟฟ้าแตกต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตค่อนข้างสูง จึงทำให้ทัศนคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มช่วงอายุอื่น และสอดคล้องกับแนวความคิดของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจ โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านสถานภาพอาจไม่ส่งผลต่อความรู้และความเข้าใจ เนื่องด้วยบุคคลย่อมมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากสถานภาพสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน สอดคล้องกับแนวความคิดของ อนุธอร์ กิรติลาภิน (2560) พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า การศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ความเข้าใจในสิ่งต่างๆ กว้างลึกแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ดารณี พิมพ์ช่างทอง, อภริตา สุทธิสานนท์ (2558) พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อสังคมแห่งการเรียนรู้ทั้งในภาพรวม ด้านแหล่งการเรียนรู้ และด้านการบริหารจัดการความรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวความคิด

ของ ธนภูมิ อติเวทิน (2561) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพในภาพรวม ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงาน ด้านการติดตามผล และด้านการปรับปรุงผลการดำเนินงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจ โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้ลักษณะการปฏิบัติงาน เนื้อหางานแตกต่างกัน ส่งผลให้ความรู้และความเข้าใจแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Griffeth, Hom & Gaertner (2000 PP, 463-488 อ้างอิงใน ประไพรัตน์ ไวยกุล และคณะ, 2556 หน้า 7 - 8) กล่าวว่า ตำแหน่งประกอบด้วยหน้าที่ภารกิจและกิจกรรมอื่น ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ การผลิต ด้านคุณภาพ และด้านความรวดเร็วในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณการผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.6 จากการศึกษาพบว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ความรู้และความเข้าใจโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลทำให้ความรู้และความเข้าใจไม่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสถานภาพที่เป็นอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาภาพันธ์ ดุลยธรรมภักดี (2562) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสัมพันธ์ที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทคดิงค์คอร์ปอเรชั่น จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม และรายด้านได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาปัจจัยสนับสนุน ที่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบการเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ ด้านสมรรถนะ ไม่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระเบียบเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ให้ความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดความรู้ร่วมกันโดยทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปาริฉัตร หิรัญสา (2559) พบว่า ผลการวิจัยทางสถิติ ปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคคล ไม่ส่งผลกระทบต่อการเกิดนวัตกรรมในองค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นต่อผลการวิเคราะห์ทางสถิติของปัจจัยด้านสมรรถนะของบุคลากรเห็นด้วยกับผลการศึกษาที่ว่าสมรรถนะของบุคลากรไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการเกิดนวัตกรรม แต่ส่งผลทางอ้อมโดยผ่านการถ่ายทอดความรู้จึงจะส่งผลกระทบต่อการเกิดนวัตกรรม เนื่องจากนวัตกรรมไม่สามารถเกิดได้ด้วยบุคคลคนเดียว จะต้องเกิดจากการร่วมมือในการทำงานของหลายๆ ฝ่าย

3.2 ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ ด้านการเรียนรู้ไม่มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ระเบียบเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากร กระทรวงการต่างประเทศ ให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในเรื่องการเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะขีดความสามารถ และสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง เหมาะสม ตามแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรัชญา ชุ่มนาเสียว (2555) พบว่า นักศึกษาปริญญาตรีส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเปิดใจรับโอกาสที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Tuamsuk, Phabu & Vongprasert (2013 อ้างอิงดารณี พิมพ์ช่างทอง และ อภิดา สุทธิสานนท์, 2558 หน้า 27-28) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นจากการมีทักษะโดยตรงในภาพรวม แต่ในความเป็นจริง การทำกิจกรรมการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องใช้ทักษะที่เกิดจากการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

3.3 ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ ด้านการฝึกอบรม มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ระเบียบเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ ทำให้เกิดความเข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มินตา ชวีญงาม และนารินี แสงสุข (2562) พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งการได้รับการฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆให้กับพนักงานและองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ R. Wayne Pace, 1991 (อ้างถึงใน จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์, 2559 หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นระบบการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เน้นให้พนักงานในองค์กรได้รับการฝึกอบรมและการที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพด้วย

3.4 ปัจจัยสนับสนุนความรู้และความเข้าใจ ด้านการสื่อสาร มีผลต่อความรู้และความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ระเบียบเงินนอกงบประมาณของกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรกระทรวงการต่างประเทศ ให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในเรื่องการติดต่อสื่อสารหรือการประสานงานที่ดี ส่งผลให้ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรทยา ไชยทองกูร (2559) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 50.4 โดยด้านประสิทธิผลในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างแผนกมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ร้อยละ 44.6 ด้านทิศทางในการติดต่อสื่อสาร อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ร้อยละ 32.5 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ สมบูรณ์เจริญชัย (2557) พบว่า การติดต่อสื่อสารในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ วงศกร สิงหวรรณ (2561) พบว่า ปัจจัยการสื่อสารที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจการเข้าร่วมกลุ่มรณรงค์การใช้จักรยานของกลุ่มนักปั่นเดอะ ทั้งด้านผู้ส่งสาร ด้านสาร และด้านช่องทางการสื่อสาร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ประกอบด้วยสื่อบุคคล สื่อกิจกรรม และสื่อใหม่ เพื่อให้สื่อสารได้อย่างครอบคลุม มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์ สำหรับหน่วยงานใช้วางแผนจัดการ ควบคุมการดำเนินงานเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงกระบวนการทำงานพัฒนาทักษะและความสามารถให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดี ให้เกิดความรู้และความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน พัฒนาองค์กรให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

บรรณานุกรม

กระทรวงการคลัง. (2561). พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของภาครัฐ พ.ศ. 2561.

จาก <https://www.mof.go.th> , ค้นหามีเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2564

กิตติศักดิ์ จุลศักดิ์. (2557). ทักษะคิดและพฤติกรรมของผู้ใช้ไฟฟ้าประเภทบ้านอยู่อาศัยต่อข้อมูลข่าวสารในใบแจ้งค่าไฟฟ้าของการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จินต์จุฑา จันทร์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จุฑามาศ เจริญสุข และกฤษฎา มุฮัมหมัด. (2564). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย.

การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชญาภา อินอยู่. (2559). อิทธิพลของการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการรับรู้ผลการดำเนินงานของบริษัท ผาแดงอินดัสทรี จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐอร กิริติลาภิน. (2560). รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐธัญญา รักชาวงศ์. (2558). ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

ดารณี พิมพ์ช่างทอง, อภिरดา สุทธิสานนท์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการเรียนรู้เพื่อการแข่งขันทางธุรกิจประจำท้องถิ่นสู่สังคมแห่งการเรียนรู้. วารสารสุทธิปริทัศน์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ปีที่ 29 ฉบับที่ 90

- ทิพย์วรรณ ราชพิทักษ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจของนักบัญชีต่อการนำส่งงบการเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษา : นักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประไพรัตน์ ไวทยกุล และคณะ. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติของบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงขอคณะ หน่วยงาน ที่มีต่อกระบวนการจัดทำบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยนเรศวร. รายงานวิจัยสถาบันประจำสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนเรศวร, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. (2555). ความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริฉัตร หิรัญสาย. (2559). สมรรถนะของบุคลากรและการถ่ายโอนความรู้ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรบริหารธนาคารพาณิชย์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรณา โพธิ์นิยม. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อซ้ำของผู้โดยสารที่ใช้บริการสายการบินต้นทุนต่ำ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และบริหารธุรกิจ, 4(2), 292-294.
- พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมุย เทรตติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มินตา ขวัญงาม, นารินี แสงสุข. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนา ปฏิสอนิเจริญ. (2555). ความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วงศกร สิงหรวงศ์. (2561). กระบวนการสื่อสาร และปัจจัยการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มมรดกการใช้จักรยานกลุ่มปั่นเดอะ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(นิเทศศาสตร์ และนวัตกรรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรัชยา ไชยทองกูร. (2559). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล การทำงานร่วมกันเป็นทีม การติดต่อสื่อสารระหว่างแผนก และระบบการทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิจ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. พระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. 2491 และที่แก้ไขเพิ่มเติม. จาก <http://www.tratcity.go.th>, ค้นหามาเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2565

- สุวรรณณี รุ่งจตุรงค์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจในการจัดทำบัญชีตามมาตรฐานการบัญชี สำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ. รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉราพร ปะที. (2559). ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนต่อการคุ้มครองคนไร้ ที่พึ่ง : กรณีศึกษาประชาชนในตำบลผาลังห์ อำเภอเมือง จังหวัดน่าน. สารนิพนธ์สังคม สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภานันท์ ดุลยธรรมภักดี. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการติดต่อสื่อสาร และปัจจัย ลักษณะงาน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัทข้าม ชาติ เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.