

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
Staff Competency Development Approach of Finance Division, Khon Kaen University

รัชฎาวรรณ จันทร์มะโน (Ratchadawan Chantraramano)\* ดร.อารมย์ ตัดตะวะศาสตร์ (Dr.Arom Tattawasart)\*\*  
ศักดิ์ชัย เจริญศิริพรกุล (Sakchai Jarernsiripornkul)\*\*\*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ปรับมาจากสมรรถนะหลักของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 5 สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 1. การบริการที่ดี 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยศึกษาจากบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 63 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ ) สมรรถนะที่ควรพัฒนาและได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยเสนอเป็นโครงการ ดังนี้ 1. โครงการระบบสื่อการเรียนรู้ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองคลัง และ 3. โครงการสร้างความสุขในที่ทำงาน

ABSTRACT

This study aims to investigate and suggest the guidelines the staff competency development approach of Finance Division in Khon Kaen University through the query method that was adapted from lists of the five core competencies and performance indicators of the Civil Service Commission. The five keys competencies consist of; 1. Service Mind 2. Expertise 3. Achievement Motivation 4. Teamwork 5. Integrity. The participants were 63 staff of Finance Division in Khon Kaen University. The study was found the performance at very high and the performance should be improved and proposed project as follows; 1. The project of learning media system, rules and guidelines for the disbursement, 2. The project of the exchange of knowledge of personnel, finance department and 3. The project of creating the happiness in workplace.

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน บุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Keywords: Staff competency, Finance division staff, Khon Kaen University

\* นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริการธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\*\* อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## บทนำ

กองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นหน่วยงานสนับสนุนกลาง มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการและบริหารจัดการด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ ทั้งงบประมาณเงินแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบและมติต่างๆ ของทางราชการ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2541 (กองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2559) โดยมีพันธกิจ ดังนี้ 1. กำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติด้านการคลังและการพัสดุให้สอดคล้องกับการรักษาวินัยทางการคลังและพัสดุ 2. บริหารการคลังและพัสดุ มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย และ 3. การให้บริการทางการเงินการคลังและพัสดุ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การที่จะเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่เป็นเลิศภายใต้การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้นั้น สิ่งสำคัญ คือ ความสามารถของบุคลากร จากระบบทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ โดยมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีการกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เป็นสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 โดยให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะกลุ่มงาน และสมรรถนะทางการบริหารที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) กำหนด ตามข้อตกลงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและระดับสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554) ซึ่งตามรายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมี 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1. การบริการที่ดี 2. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4. การทำงานเป็นทีม 5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

ดังนั้น กองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่ามีสมรรถนะในแต่ละด้านเป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด เพื่อให้มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารวมของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในสภาวะการณ่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## วิธีการวิจัย

### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ บุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 63 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ปรับมาจากรายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือน, 2553) จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยผ่านการทดสอบแล้วเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งบุคลากร โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกรับตอบ (Check List)

**ส่วนที่ 2** ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามความเห็นของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งปรับมาจากรายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะหลักของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรไว้ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ 1) การบริการที่ดี จำนวน 14 ข้อ 2) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 11 ข้อ 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 15 ข้อ 4) การทำงานเป็นทีม จำนวน 15 ข้อ 5) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม จำนวน 9 ข้อ คำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกรับตอบ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
5	4.21 - 5.00	เห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
4	3.41 - 4.20	เห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
3	2.61 - 3.40	เห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
2	1.81 - 2.60	เห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
1	1.00 - 1.80	เห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน สามารถคำนวณได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1 ทุกข้อ
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) นำไปทดสอบกับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว ซึ่งแจกแบบสอบถามให้บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.937 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ (ศิริชัย, 2551)

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

หลังจากได้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และพิจารณาเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการกำหนดเป็นโครงการต่างๆ

**สถานที่และระยะเวลาในการศึกษา**

ทำการศึกษาและเก็บข้อมูล ณ กองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงระหว่างเดือนเมษายน 2559 ถึงเดือนมิถุนายน 2559

**ผลการวิจัย**

**ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 63 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุอยู่ในระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประเภทบุคลากรโดยส่วนใหญ่ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย (จบอดหนุนจากรัฐ) และมีตำแหน่งบุคลากรเป็นนักวิชาการเงินและบัญชี ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	52	82.54
ชาย	11	17.46
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	2	3.17
30 - 40 ปี	27	42.86
41 - 50 ปี	16	25.40
51 ปี ขึ้นไป	18	28.57
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	23	36.51
สมรส	37	58.73
หม้าย / หย่าร้าง	3	4.76
<b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	6	9.52
6 - 10 ปี	23	36.51
11 - 15 ปี	4	6.35
16 - 20 ปี	6	9.52
21 - 25 ปี	12	19.05
26 ปี ขึ้นไป	12	19.05
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	6.35
ปริญญาตรี	40	63.49
ปริญญาโท	19	30.16

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ประเภทบุคลากร</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบอุดหนุนจากรัฐ)	18	28.57
พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ)	17	26.98
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบเงินรายได้)	9	14.29
พนักงานราชการ	8	12.70
ลูกจ้างชั่วคราว	8	12.70
ข้าราชการ	2	3.17
ลูกจ้างประจำ	1	1.59
<b>ตำแหน่งบุคลากร</b>		
นักวิชาการเงินและบัญชี	26	41.27
นักวิชาการพัสดุ	10	15.87
นักบัญชี	9	14.29
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	6.35
พนักงานการเงินและบัญชี	3	4.76
พนักงานธุรการ	3	4.76
พนักงานพัสดุ	3	4.76
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	2	3.17
นักสารสนเทศ	1	1.59
นิติกร	1	1.59
พนักงานทั่วไป	1	1.59

**สมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1. การบริการที่ดี (Service Mind) 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ 5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ผลการศึกษาในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>1. ด้านการบริการที่ดี</b>			
<b>1.1 ด้านความสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ</b>			
1.1.1 ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	4.32	0.62	มากที่สุด
1.1.2 ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ	4.13	0.75	มาก
1.1.3 แข็งใจให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่	4.03	0.65	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.1.4 ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	4.05	0.73	มาก
<b>1.2 ด้านการช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ</b>			
1.2.1 รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ	3.95	0.71	มาก
1.2.2 สามารถดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	4.00	0.70	มาก
<b>1.3 ด้านการให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก</b>			
1.3.1 ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	4.11	0.65	มาก
1.3.2 ให้ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน	3.98	0.73	มาก
1.3.3 นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	4.08	0.70	มาก
<b>1.4 ด้านความเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้</b>			
1.4.1 เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	4.19	0.62	มาก
1.4.2 ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	4.14	0.67	มาก
<b>1.5 ด้านการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ</b>			
1.5.1 คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	4.08	0.66	มาก
1.5.2 เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการไว้วางใจ	3.92	0.68	มาก
1.5.3 สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	3.11	0.41	ปานกลาง
<b>2. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</b>			
<b>2.1 ด้านความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง</b>			
2.1.1 ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	4.08	0.63	มาก
2.1.2 พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	4.08	0.68	มาก
2.1.3 ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	3.98	0.77	มาก
<b>2.2 ด้านมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</b>			
2.2.1 รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน	4.00	0.54	มาก
2.2.2 รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตน อย่างต่อเนื่อง	3.98	0.71	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>2.3 ด้านความสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</b>			
2.3.1 สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	4.05	0.71	มาก
2.3.2 สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	3.95	0.73	มาก
<b>2.4 ด้านการศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</b>			
2.4.1 สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	3.35	0.65	ปานกลาง
2.4.2 มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	3.75	0.69	มาก
<b>2.5 ด้านการสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยากรด้านต่างๆ</b>			
2.5.1 สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	3.79	0.77	มาก
2.5.2 บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	3.75	0.65	มาก
<b>3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>			
<b>3.1 ด้านความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี</b>			
3.1.1 พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	4.57	0.56	มากที่สุด
3.1.2 พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.35	0.70	มากที่สุด
3.1.3 มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.35	0.72	มากที่สุด
3.1.4 แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	4.35	0.65	มากที่สุด
3.1.5 แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	4.17	0.64	มาก
<b>3.2 ด้านความสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้</b>			
3.2.1 กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	4.14	0.62	มาก
3.2.2 ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	3.97	0.69	มาก
3.2.3 ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	4.13	0.66	มาก
3.2.4 มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	4.19	0.67	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>3.3 ด้านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</b>			
3.3.1 ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	4.11	0.63	มาก
3.3.2 เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.84	0.65	มาก
<b>3.4 ด้านสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ</b>			
3.4.1 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด	3.78	0.68	มาก
3.4.2 พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน	3.13	0.38	ปานกลาง
<b>3.5 ด้านการกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา</b>			
3.5.1 ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด	3.84	0.75	มาก
3.5.2 บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	3.97	0.65	มาก
<b>4. ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ การทำงานเป็นทีม</b>			
<b>4.1 ด้านทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</b>			
4.1.1 สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย	4.25	0.59	มากที่สุด
4.1.2 รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม	4.02	0.58	มาก
4.1.3 ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	4.14	0.59	มาก
<b>4.2 ด้านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</b>			
4.2.1 สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่น ในกลุ่ม ได้ดี	4.24	0.56	มากที่สุด
4.2.2 ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี	4.24	0.61	มากที่สุด
4.2.3 กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.17	0.66	มาก
<b>4.3 ด้านประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</b>			
4.3.1 รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	4.32	0.64	มากที่สุด
4.3.2 ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	4.19	0.69	มาก
4.3.3 ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.17	0.75	มาก



**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ต่อ)

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
<b>4.4 ด้านสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</b>			
4.4.1 ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง	4.33	0.62	มากที่สุด
4.4.2 ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ	4.29	0.71	มากที่สุด
4.4.3 รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ	4.30	0.64	มากที่สุด
<b>4.5 ด้านสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</b>			
4.5.1 เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว	4.33	0.57	มากที่สุด
4.5.2 คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	3.25	0.62	ปานกลาง
4.5.3 ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุผล	4.14	0.64	มาก
<b>5. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</b>			
<b>5.1 ด้านความสุจริต</b>			
5.1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	4.46	0.67	มากที่สุด
5.1.2 แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	4.33	0.70	มากที่สุด
<b>5.2 ด้านมีสัจจะเชื่อถือได้</b>			
5.2.1 รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	4.35	0.68	มากที่สุด
5.2.2 แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	4.30	0.69	มากที่สุด
<b>5.3 ด้านยึดมั่นในหลักการ</b>			
5.3.1 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนตัวออกดีหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ	4.48	0.53	มากที่สุด
5.3.2 เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	3.24	0.53	ปานกลาง
<b>5.4 ด้านยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง</b>			
5.4.1 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก	4.25	0.69	มากที่สุด
5.4.2 กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	3.03	0.25	ปานกลาง
<b>5.5 ด้านอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม</b>			
5.5.1 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	4.25	0.62	มากที่สุด

### แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากผลของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ควรพัฒนาแต่ละด้าน คือ หัวข้อที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลางจากผลการศึกษาได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถตามศาสตร์ของวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น การอบรมแนวปฏิบัติงานต่างๆ จัดการประชุมสัมมนา เพื่อตอบสนองในการให้บริการอย่างเต็มประสิทธิภาพ และรองรับการให้บริการโดยสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการอย่างเหมาะสมกับปัญหาและโอกาสที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และเพื่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรจัดการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างระบบการเรียนรู้ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการสร้างผลงานที่โดดเด่นและแตกต่าง รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นขวัญกำลังใจของบุคลากรกองคลังด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดสามัคคี และมีความเอื้ออาทร ดูแลและเอาใจใส่กันและกัน เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกันและก่อให้เกิดความผูกพันในที่ทำงาน

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ควรณรงค์และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและปฏิบัติตามนโยบายส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์เฉพาะส่วนตน มีความเสียสละและมุ่งประโยชน์ในองค์กรเป็นที่ตั้ง

จากผลการศึกษาพบสมรรถนะที่ควรพัฒนาในแต่ละด้าน คือ 1. การบริการที่ดี หัวข้อสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ 2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หัวข้อมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง 3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หัวข้อพัฒนาระบบ ขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน 4. การทำงานเป็นทีม หัวข้อคลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม 5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม หัวข้อกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (เดือนตุลาคม พ.ศ.2559 ถึงเดือนกันยายน 2560) โดยมีรายละเอียดของโครงการ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)
1. โครงการระบบสื่อ การเรียนรู้ด้านระเบียบ และหลักการ เบิกจ่าย (KKU Finance of e-Learning)	เพื่อจัดทำระบบการเรียนรู้ด้าน ระเบียบและหลักการการเบิกจ่าย (KKU Finance of e-learning) ให้ สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา มีอัตลักษณ์ในการจดจำ เลือกใช้ ข้อมูลได้ตามต้องการและมีระบบ ในการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ	ระบบการเรียนรู้ด้านระเบียบและ หลักการการเบิกจ่าย (KKU Finance of e-learning) สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา มีอัตลักษณ์ในการจดจำ เลือกใช้ข้อมูลได้ ตามต้องการ ทนต่อการตอบสนองในการ ให้บริการอย่างเต็มประสิทธิภาพ และ รองรับการให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่าง แท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ โดยนำความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสห วิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับ ใช้ได้อย่างกว้างขวางต่อไป และมีระบบ ในการทดสอบความรู้ ความเข้าใจ	20,000
2. โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ของบุคลากรกอง คลัง	เพื่อสร้างองค์ความรู้ และนำไปสู่ การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ ความเข้าใจสู่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ของบุคลากร	ผู้ปฏิบัติงานกองคลังมีองค์ความรู้ และ นำไปสู่การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ ความเข้าใจสู่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันของ บุคลากร	ไม่ของบประมาณ
3. โครงการสร้าง ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)	เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข และเกิดความสามัคคีในองค์กร และ เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน อย่างมีความสุข มีทัศนคติที่ดีต่อ งาน ผู้บริหาร หัวหน้างานหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้รับบริการ	บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดสามัคคี และ มีความเอื้ออาทร ดูแลและเอาใจใส่กัน และกัน เสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน และก่อให้เกิดความผาสุกในที่ทำงาน	18,000
<b>รวมงบประมาณ</b>			<b>38,000</b>

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาจากมุมมองและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน จากเก็บการรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) พบว่าระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ควรพัฒนาแต่ละด้าน คือ

1. การบริการที่ดี (Service Mind) หัวข้อสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ ซึ่งมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

2. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หัวข้อมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หัวข้อพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน ซึ่งมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หัวข้อคลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ซึ่งมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

5. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หัวข้อเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ และหัวข้อกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์ ซึ่งมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้ 1. โครงการระบบสื่อการเรียนรู้ด้านระเบียบและหลักเกณฑ์การเบิกจ่าย (KKU Finance of e- Learning) 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรกองคลัง 3. โครงการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace)

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

ควรศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) ควบคู่ไปด้วย ซึ่งเป็นสมรรถนะที่บุคคลที่ทำงานในสายงานนั้นต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก เพื่อให้ทราบถึงระดับสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากรแต่ละคนในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลได้

##### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรจ้างองค์กรผู้เชี่ยวชาญในการประเมินสมรรถนะ เพื่อความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในสภาวะการณ์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และให้ตรงตามมาตรฐานได้ข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงอย่างแท้จริง และควรทำการสอบถามข้อมูลจากผู้มาใช้บริการเพิ่มเติม

#### กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองคลัง และเพื่อนร่วมงานชาวกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่าน ผู้ให้ข้อมูลในการที่กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรกองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่นรวมถึงการให้โอกาสและสนับสนุนให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยดีตลอดมา

#### เอกสารอ้างอิง

กองคลัง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รายงานประจำปี 2558. ขอนแก่น: หน่วยผลิตเอกสาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2559.

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์; 2554.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง; 2553.