

## ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดหนองบัวลำภู

### The Need for Continuing Professional Knowledge Development of Finance and Accounting Officers in Community Hospitals in Nong Bua Lam Phu Province

มีรัญตรี คำมา<sup>1</sup>

E-mail: miruntee\_f@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 51 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานของรัฐ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี 5-10 ปี ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และได้รับการอบรมหรือเข้าสัมมนามากกว่า 1 ครั้งต่อปี มีระดับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มเพศชายมีระดับความต้องการพัฒนาความรู้มากกว่าเพศหญิง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงมีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารในการทำข้อมูลที่รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน กลุ่มมีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อประยุกต์ใช้กับงานที่ทำเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหาร กลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสัมมนามากกว่า 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงิน

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการอบรมหรือสัมมนาโดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับสิ่งใหม่ การสร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทนและมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โรงพยาบาลชุมชน

#### Abstract

This research aimed to examine demand on continuing professional development needs of the financial and accounting officers of community hospitals in Nong Bua Lam Phu province. Questionnaires were used as a tool to collect data from 51 populations. Data analysis was conducted by the descriptive statistics: frequency, mean, and percentage.

The results showed that the most respondents were female, age 30-40 years old has bachelor's degree. The government officials employees has in finance and accounting 5-10 years working in hospital with 30 beds and more than one training or seminar. The level of demand for continuous professional development is at a high level. Males group have a higher level of knowledge development than females. The worked group in hospital with 120 beds had a demand on the continuing profession development training to be responded to the need of hospital administrators in having data recorded and updated rapid. The worked group in this field for 11-15 years and needed of the continuing profession development to better their working performance. The findings respondents wanted to trainings or seminars at the frequency of more than one shows that expect. And continuing profession development in IT aspect, including accounting and financial reporting software programs.

The results suggested that the administrators should provide support to the officers by allowing them to attend in trainings or seminars. Budget should be allocated for training activities that encouraged the use of IT in working process. Reliability of the on compensation system and responsibility decentralization should also be in focus.

**Keywords:** continuing professional development, operational financial and accounting officer, community hospital

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต จังหวัดหนองบัวลำภู

## ความเป็นมาของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลหน่วยงานในการกำกับให้มีเสถียรภาพทางการเงิน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 เป็นต้นมา กระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการพัฒนาระบบการเงินการบัญชีตามนโยบายของรัฐบาล ได้มีการพัฒนาระบบการเงินการบัญชีตามนโยบายของรัฐบาล (กลุ่มงานประกันสุขภาพ, 2560) ทั้งนี้สาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขในระยะเวลา 20 ปี ตามนโยบายรัฐบาลเพื่อรองรับสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งการเชื่อมต่อการค้าและการลงทุน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยตั้งเป้าหมายให้ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (สำนักงานสารสนเทศ กระทรวงสาธารณสุข, 2560) เป้าหมายพัฒนาความเป็นเลิศด้านกำลังคน ในการปฏิรูปสาธารณสุข ทั้งความรู้ ทักษะ การผลิต การสร้างขวัญกำลังใจ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน โดยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับ ทั้งการบริหารการเงิน การคลัง การบริหารกำลังคน และการบริหารข้อมูลสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปสาธารณสุขและปฏิรูปประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ในการสนองนโยบายด้านหลักประกันสุขภาพดังกล่าว ตัวจักรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านนี้คือ โรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดหนองบัวลำภูมีเนื้อที่ประมาณ 4,099 ตารางกิโลเมตร (สำนักงานจังหวัด ศาลากลางจังหวัด, 2562) จังหวัดหนองบัวลำภูมีโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด 5 แห่ง โดยมีขนาด 90 เตียง จำนวน 1 แห่ง ขนาด 60 เตียง จำนวน 1 แห่ง ขนาด 30 เตียง จำนวน 3 แห่ง โรงพยาบาลหนองบัวลำภูให้บริการทั้งผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยเฉพาะทาง จึงทำให้มีภาระงานมาก ดังนั้น โรงพยาบาลชุมชน จึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยโรงพยาบาลชุมชนต้องทำมากกว่าการรักษา (สำนักงานกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู, 2563)

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุข ประจำอยู่ทุกอำเภอ มีกลุ่มงานทั้งหมด 12 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานการจัดการ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการปฐมภูมิ กลุ่มงานชันสูตรสาธารณสุข กลุ่มงานรังสีเทคนิค กลุ่มงานหลักประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มงานกายภาพบำบัด กลุ่มงานโภชนาการ และกลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ซึ่งภายใต้กลุ่มงานการจัดการ แบ่งออกเป็นงานต่างๆได้แก่ 1) งานบริหารงาน 2) งานธุรการ 3) งานการเงินและบัญชี 4) งานพัสดุ 5) งานประกันสุขภาพ 6) งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (อลงกรณ์ ผลสวัสดิ์, 2560) ซึ่งการเงินและบัญชีเป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนด้านการเงินและบัญชี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาใช้ในการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งของสาธารณสุข

งานการเงินและบัญชีมีภารกิจ จัดทำข้อมูลทางบัญชี รวมถึงพัฒนาระบบการเงินและการบัญชีตามนโยบายของรัฐบาลคือ นำระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง Accrual Basis เข้ามาใช้ในการจัดทำบัญชีของหน่วยบริการ และต้องมีการปรับปรุงนโยบายทางบัญชี มาตรฐานการจัดทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานบัญชีภาครัฐ จัดทำคู่มือบัญชีรวมถึงพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในพื้นที่ต่อเนื่องเป็นประจำ ทำให้ทุกฝ่ายเห็นว่าควรได้มีการปรับปรุงระบบการเงินและบัญชีเพื่อยกระดับคุณภาพของข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น (กลุ่มงานประกันสุขภาพ, 2560)

เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีต้องทำความเข้าใจ มาตรฐานการบัญชีในเรื่องใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปฏิบัติอย่างถูกต้องและสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินและการบัญชี จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีต้องอาศัยความรู้ด้านบัญชีที่เป็นปัจจุบัน อย่างไรก็ตามในกลุ่มงานของโรงพยาบาลชุมชนไม่ได้มีข้อกำหนดในลักษณะเชิงบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี รักษาระดับความรู้ ทักษะความชำนาญในการทำงานและเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ ให้ทันสมัยตามเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจในองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบันในมาตรฐานการบัญชี ทั้งที่หลักความจริงจะต้องมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภูเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเตรียมความพร้อมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของหน่วยบริการทุกแห่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และนักวิชาการการเงินและบัญชี ซึ่งมีโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง จำนวน 51 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงได้ตัดสินใจใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา โดยไม่ได้ทำการเลือกตัวอย่าง

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และผลงานที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร ตำรา และผลงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน

2.2 สร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม เรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในด้านอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ในขั้นต้นมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ ความยากง่ายเพียงใด จำนวน 10 ชุด

2.4 ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการหาค่าความเชื่อมั่น วัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (อ้างใน เกียรติสุตา ศรีสุข 2560, หน้า 44) ของคำถามแต่ละหมวดโดยมีระดับความเชื่อมั่นระดับสูง (มีค่าระหว่าง 0.71 – 1.00)

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รวบรวมได้ทั้งหมดนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมี 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใส่ส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติ และการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในปีงบประมาณที่ผ่านมา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้ คือ 5 เท่ากับ มากที่สุด 4 เท่ากับ มาก 3 เท่ากับ ปานกลาง 2 เท่ากับ น้อย 1 เท่ากับ น้อยที่สุด ตามทฤษฎีของ Likert มีกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์แปลผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 1.00 – 1.40 เท่ากับน้อยที่สุด 1.50 – 2.49 เท่ากับน้อย 2.50 – 3.40 เท่ากับปานกลาง 3.50 – 4.49 เท่ากับมาก 4.50 – 5.00 เท่ากับมากที่สุด และส่วนที่ 3 การหาค่าเฉลี่ย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัญหาและอุปสรรคในเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และข้อเสนอแนะแบบสอบถามที่ได้ในขั้นต้นมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง (Pretest) เพื่อตรวจสอบว่าความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ ความยากง่ายเพียงใด จำนวน 10 ชุด

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ของคำถามแต่ละข้อคำถามแต่ละหมวด โดยผลการทดสอบมีค่าเท่ากับ 0.88 จึงถือได้ว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง

## ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.40 อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 74.51 เป็นพนักงานของรัฐ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 47.05 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี อยู่

ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 ได้รับการอบรมหรือเข้าสัมมนาเรื่องการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 1 ครั้งในรอบ ปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภูความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทาง วิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีดังนี้ พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ได้แก่ ความต้องการในการนำป้ประยุกต์ใช้กับงานที่ทำการพัฒนาความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป ความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และความต้องการหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องในด้านใดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ด้านการจัดทำรายงานทางการเงิน และด้านการควบคุมภายใน ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ได้แก่ ความต้องการ ได้รับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ความต้องการติดตามข่าวสารจากเอกสารจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี ความต้องการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ความต้องการ ขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และความต้องการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้

ความต้องการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ได้แก่ เพื่อต้องการสนองความต้องการของผู้บริหารสามารถให้จัดทำข้อมูลได้รวดเร็วและเป็น ปัจจุบัน และเพื่อต้องการได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

ความต้องการพัฒนาความรู้ที่เป็น ทางการเรื่องใด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ได้แก่ เรื่องการเข้าอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเรื่องการเข้าอบรมหรือ สัมมนาแบบเก็บชั่วโมงความรู้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ความต้องการพัฒนาความรู้เป็น ไม่เป็นทางการเรื่องใด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) คือ เรื่องการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดหนองบัวลำภูการอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีประสบปัญหาในด้านต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ปัญหาความไม่พร้อมในเรื่องเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาปัญหาเกิดจากการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุข (ค่าเฉลี่ย 3.76) ปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายการอบรมมีจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ปัญหาความไม่สะดวก ในการเดินทางไปอบรมกระทรวงสาธารณสุขต้นสังกัด (ค่าเฉลี่ย 3.67) และปัญหาไม่ทราบข่าวสาร ในการเปิดอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.45) การติดตามข่าวสารการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางด้านการเงินและบัญชี ประสบปัญหาในด้านต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการติดตามข่าวสารการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางด้านการเงินและบัญชี ประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ข่าวสาร ที่ได้รับยากต่อการทำความเข้าใจ (ค่าเฉลี่ย 3.67) นอกจากนี้ยังพบว่ารองลงมาปัญหาในการได้รับ ข่าวสารล่าช้าและขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ในด้านข้อมูลข่าวสารมีจำนวนจำกัดแพร่กระจายไม่ทั่วถึง และข้อมูลข่าวสารจากส่วนกลางไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.55) และปัญหาด้าน หน่วยงานกระทรวงสาธารณสุขไม่มีการประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพศชาย โดยสาเหตุที่ต้องการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ มีสาเหตุย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เพื่อต้องการ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และเพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ใน (ระดับมากที่สุด) โดยมีความต้องการพัฒนาฯย่อยอันดับแรก คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานและต้องการติดตามข่าวสารจากเอกสารจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี (ระดับมากที่สุด) ส่วนเพศหญิง มีความต้องการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความต้องการย่อยอันดับแรกคือ ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี อายุ 41 – 50 ปี สาเหตุที่ต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทาง วิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ความต้องการย่อยอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อ ต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำรองลงมา คือ เพื่อ ต้องการพัฒนาความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ปัญหาย่อยอันดับ แรกคือ ปัญหาความไม่สะดวกในการเดินทางไปอบรม ณ กระทรวงสาธารณสุขต้นสังกัดและในด้าน ข่าวสารที่ได้รับยากต่อการทำความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด



ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี สาเหตุของ ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สาเหตุย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการย่อยอันดับแรก คือ ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการ ติดตามข่าวสารจากเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำสาเหตุของ ความต้องการพัฒนาความรู้ย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการความต้องการ ย่อยอันดับแรกคือ เพื่อต้องการสนองความต้องการผู้บริหารให้จัดทำข้อมูลได้รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด และลูกจ้างประจำมีความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชี ความต้องการย่อยอันดับแรกคือ ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีประสบการณ์ทำงาน 11–15ปี มีความต้องการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ความต้องการย่อยอันดับแรก คือ ต้องการได้รับการ อบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับ ผู้ที่มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ความ ต้องการย่อยคือ ต้องการได้รับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง สาเหตุที่ต้องการพัฒนา ทางวิชาชีพของ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สาเหตุย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการหน้าที่การงานที่สูงขึ้น อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและเพื่อต้องการพัฒนาความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องความต้องการติดตาม ข่าวสารจากเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ที่ ปฏิบัติงานโรงพยาบาลขนาดมากกว่า 120 เตียง สาเหตุที่ต้องการพัฒนา ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชี สาเหตุย่อยอันดับแรกคือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ปฏิบัติงานที่เคยผ่านการอบรมสัมมนามากกว่า 1 ครั้งในรอบปีงบประมาณ มีความ ต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในด้านความต้องการ ย่อยคือ ต้องการได้รับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

## อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ในครั้งนี้ได้ศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความ ต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง และแนวคิดทางการบัญชี ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความต้องการพัฒนาความรู้ ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุมินทร เบ้าธรรม (2555) และ Nuryaman (2015) ที่บังคับให้ผู้ทำบัญชีต้องมีการอบรมเพื่อการปรับปรุงและเพิ่มพูน ทักษะความรู้ ความชำนาญและความเข้าใจ ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแม้กลุ่มประชากรต่างกัน ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำและเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพงานที่ได้สูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ซึ่งเมื่อ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของ สถานปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมหรือสัมมนา จะเห็นได้ว่าภาพรวมของความต้องการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับที่มากที่สุด ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณฐา ธรเจริญกุล (2558) แม้กลุ่มประชากรต่างกัน พบว่าลักษณะทั่วไปในเรื่องของอายุ ประเภทธุรกิจ ประสบการณ์ใน อาชีพนักบัญชีสัมพันธ์กับกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพทุกข้อ ส่วนเพศ การศึกษาและ รายได้ มีความสัมพันธ์กับบางกิจกรรมเท่านั้น แต่สอดคล้องกับผลวิจัยของ บุญธรรม พรเจริญ และกันหา โฉมศรี (2559) จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทาง วิชาชีพในระดับมากที่สุด มีทัศนคติในเชิงเห็นด้วยต่อการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ และมีการปฏิบัติ ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพอยู่ในระดับเหมาะสม

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าตนเองเมื่อได้รับการอบรม มากกว่า 1 ครั้ง ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ นำความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป สามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับงานที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพันธุ์ สายทองอินทร์ (2556) พบว่าหลังจากเข้า รับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพแล้ว มีการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ซึ่งในการทำงาน หลังจากเข้ารับการ

พัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีแตกต่างกันเห็นว่าตนเองมีความ ต้องการพัฒนาในเรื่องของความต้องการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพทางบัญชี ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือเพื่อต้องการสนองความต้องการของผู้บริหารสามารถให้จัดทำข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และเป็นปัจจุบันต้องการได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ มีความถูกต้องและเชื่อถือได้รวมทั้งรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ นำไปใช้ในการตัดสินใจด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานของรัฐ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี 5-10 ปี ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง และได้รับการอบรมหรือเข้าสัมมนามากกว่า 1 ครั้งต่อปี มีระดับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มเพศชายมีระดับความต้องการพัฒนาความรู้มากกว่าเพศหญิง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงมีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารในการทำข้อมูลที่รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน กลุ่มมีประสบการณ์ทำงาน 11 – 15 ปี มีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อประยุกต์ใช้กับงานที่ทำเพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหาร กลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสัมมนามากกว่า 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงิน

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้รับผิดชอบควรมีนโยบายจัดการอบรม/สัมมนาให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งหัวข้อในการจัดการอบรม/สัมมนา ควรเป็นหัวข้อที่น่าสนใจและมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำรายงานทางการเงิน มาตรฐานการบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภูทุกแห่งมีข้อเสนอแนะในประเด็นการขอให้มีนโยบาย สนับสนุนในเรื่อง การจัดงบประมาณ เรื่องค่าใช้จ่าย หรือการจัดเวลาที่เหมาะสมในการการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ควรมีการเสนอในเรื่อง การเก็บชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อไปในอนาคต สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการทำงาน
3. ในการเผยแพร่ข่าวสารการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางด้านการเงินและบัญชี ควรจัดเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และอาจจะครอบคลุมผู้ที่ให้ความสนใจอยากจะศึกษา เพื่อเข้าร่วมกับกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางวิชาชีพ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อยอดความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ศึกษาแนวทางปฏิบัติเพื่อเกิดทางเลือกใหม่ในการปฏิบัติงาน การ พัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

### เอกสารอ้างอิง

- ณฐา ธรเจริญกุล. (2558). “ความต้องการของผู้ทำบัญชีที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทาง วิชาชีพบัญชี ในเขตบางนาและพื้นที่ใกล้เคียง,” วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแห่งประเทศไทย. 20(2): 90-98.
- บุญธรรม พรเจริญ และกัณหา โฉมศรี. (2559). “การประเมินผลการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในภาคธุรกิจไทยตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 รองรับประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,” วารสารวิชาการศรีปทุม. 13(2): 46-57.
- สำนักงานกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู. (2563).
- สำนักสารสนเทศ กระทรวงสาธารณสุข. (2559). “ข่าวเพื่อสื่อมวลชน”. เข้าถึงได้จาก <http://www.pr.moph.go.th/> สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564.
- สุภาพันธุ์ สายทองอินทร์. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชี หลังจากเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ. การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ. 591-602.

- สุมินทร เป้าธรรม. (2555). “ประสิทธิผลในการทำงานของผู้ทำบัญชีไทย : ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา ความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 31(1): 142-153.
- อลงกรณ์ ผลสวัสดิ์. (2560). “กรอบอัตรากำลังสายงานสนับสนุน,” เข้าถึงได้จาก <http://www.kkpho.go.th/> สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2564.
- Littunen, H. (2000). “Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial Personality,” **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, 6(6): 259-309.
- Nuryaman. (2015). “The Influence of Intellectual capital on The Firm’s Value with The Financial Performance as Intervening Variable,” **Procedia-Social and Behavior Sciences**, 211(2015): 292-298