

**ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงาน
ด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดลำปาง**
**Demand on Continuing Professional Development needs
of The Financial and Accounting Officers of Community Hospitals
in Lampang Province**

ลดาวัลย์ ยศธิวงศ์(Ladawan Yotthiwong)^{1*} อรรถพงษ์ พีระเชื้อ (Attapong Peeracheir)²

อมลยา โกศัยยกานนท์ (Amonlaya Kosaiyakanont)³

^{1*,2,3} หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อีเมลผู้แต่งหลัก : ladawan2121@gmail.com

วันที่รับบทความ 3 กันยายน 2561

วันที่แก้ไขบทความ 21 พฤศจิกายน 2561

วันที่ตอบรับบทความ 22 พฤศจิกายน 2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 51 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ 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 มีความต้องการพัฒนาความรู้เพื่อประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ เพื่อนำเสนอแก่ผู้บริหาร กลุ่มผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมสัมมนามากกว่า 1 ครั้งต่อปี มีความต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีและการจัดทำรายงานทางการเงิน

ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการอบรมหรือสัมมนา โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุน จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับสิ่งใหม่ การสร้างความเชื่อมั่นในระบบค่าตอบแทนและการกระจายอำนาจความรับผิดชอบ

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 Lampang 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

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลหน่วยงานในการกำกับให้มีเสถียรภาพทางการเงิน สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 เป็นต้นมา กระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการพัฒนาระบบการเงินการบัญชีตามนโยบายของรัฐบาล (กลุ่มงานประกันสุขภาพ, 2560 : ออนไลน์) ทั้งนี้ กระทรวง

สาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขในระยะเวลา 20 ปี ตามนโยบายรัฐบาลเพื่อรองรับสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ อีกทั้งการเชื่อมต่อการค้าและการลงทุน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยตั้งเป้าหมายให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” (สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข, 2559) เป้าหมายพัฒนาความเป็นเลิศด้านกำลังคน ในการปฏิรูประบบสาธารณสุข ทั้งความรู้ ทักษะ การผลิต การสร้างขวัญกำลังใจ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน โดยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับ ทั้งการบริหารการเงินการคลัง การบริหารกำลังคน และการบริหารข้อมูลสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการปฏิรูปสาธารณสุขและปฏิรูปประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2559 : ออนไลน์) ในการสนองนโยบายด้านหลักประกันสุขภาพดังกล่าว ตัวจักรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาด้านนี้ คือ โรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดลำปางมีเนื้อที่ประมาณ 12,533.961 ตารางกิโลเมตร มีพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ 5 ของภาคเหนือ รองจากเชียงใหม่ ตาก แม่ฮ่องสอน และเพชรบูรณ์ (สำนักงานจังหวัด ศาลากลางจังหวัด, 2558 : ออนไลน์) จังหวัดลำปางมีโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง จำนวน 3 แห่ง 30 เตียง 9 แห่ง ทั้งนี้โรงพยาบาลศูนย์ลำปางที่เป็นศูนย์เฉพาะทาง ต้องแบกรับภาระการให้บริการทั้งผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยเฉพาะทาง จึงทำให้มีภาระงานมาก ดังนั้น โรงพยาบาลชุมชน จึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยโรงพยาบาลชุมชนต้องทำมากกว่าการรักษา (กิติภูมิ จุฑาสมิท, 2560)

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุข ประจำอยู่ทุกอำเภอ มีกลุ่มงานทั้งหมด 12 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานการจัดการ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค กลุ่มงานเวชศาสตร์ครอบครัวและบริการปฐมภูมิ กลุ่มงานชั้นสูตสาธารณสุข กลุ่มงานรังสีเทคนิค กลุ่มงานหลักประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มงานกายภาพบำบัด กลุ่มงานโภชนศาสตร์ และกลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ซึ่งภายใต้กลุ่มงานการจัดการ แบ่งออกเป็นงานต่างๆ ได้แก่ 1)งานบริหารงาน 2) งานธุรการ 3) งานการเงินและบัญชี 4) งานพัสดุ 5) งานประกันสุขภาพ 6) งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ (อลงกรณ์ ผลสวัสดิ์, 2560) ซึ่งงานการเงินและบัญชีเป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนด้านการเงินและบัญชี จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำมาใช้ในการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข

งานการเงินและบัญชีมีภารกิจ จัดทำข้อมูลทางบัญชี รวมถึงพัฒนาระบบการเงินและการบัญชีตามนโยบายของรัฐบาลคือ นำระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง Accrual Basis เข้ามาใช้ในการจัดทำบัญชีของหน่วยบริการ และต้องมีการปรับปรุงนโยบายทางบัญชี มาตรฐานการจัดทำบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานบัญชีภาครัฐ จัดทำคู่มือบัญชีรวมถึงพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีใน

พื้นที่อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ทำให้ทุกฝ่ายเห็นว่าควรได้มีการปรับปรุงระบบการเงินและบัญชีเพื่อยกระดับคุณภาพของข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น (กลุ่มงานประกันคุณภาพ, 2560)

เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีต้องทำความเข้าใจในมาตรฐานการบัญชีในเรื่องใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้นำมาปฏิบัติอย่างถูกต้อง และสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินและการบัญชี จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีต้องอาศัยความรู้ด้านบัญชีที่เป็นปัจจุบัน (Littunen, 2000) อย่างไรก็ตามในกลุ่มงานของโรงพยาบาลชุมชนไม่ได้มีข้อกำหนดในลักษณะเชิงบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี รักษาระดับความรู้ ทักษะความชำนาญในการทำงานและเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ ให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจในองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบันในมาตรฐานการบัญชี ทั้งๆที่หลักความจริงจะต้องมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ (สุภาพันธุ์ สายทองอินทร์, 2556)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจเตรียมความพร้อมให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีของหน่วยบริการทุกแห่ง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง

ขอบเขต

ขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และนักวิชาการการเงินและบัญชี ซึ่งมีโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง ทั้งหมดจำนวน 12 แห่ง จำนวน 51 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มากนัก ผู้ศึกษาจึงได้ตัดสินใจใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา โดยไม่ทำการเลือกตัวอย่าง ขอบเขตเนื้อหาศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ระยะเวลาที่ศึกษาใช้จำนวน 8 เดือน

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม มีขั้นตอนในการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และผลงานที่เกี่ยวข้องจาก เอกสาร ตำรา และผลงานของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีและการเงิน
2. สร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม เรื่องความต้องการการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ 2. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)
ส่วนที่ 3. ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในด้านอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด
3. นำแบบสอบถามที่ได้ในขั้นต้นมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง (Pretest) เพื่อตรวจสอบว่าความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ ความยากง่าย เพียงใด จำนวน 10 ชุด
4. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ในการหาค่าความเชื่อมั่น วัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค Cronbach's alpha (อ้างใน เกียรติสุตา ศรีสุข, หน้า 144) ของคำถามแต่ละข้อคำถามแต่ละหมวด โดยควรมีระดับความเชื่อมั่นระดับสูง (มีค่าระหว่าง 0.71-1.00)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้รวบรวมได้ทั้งหมดนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมี 3 คือส่วนที่ 1 การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนา เรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่วนที่ 2 การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยแยกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในปีงบประมาณที่ผ่านมา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับดังนี้คือ 5 เท่ากับ มากที่สุด 4 เท่ากับ มาก 3 เท่ากับ ปานกลาง 2 เท่ากับ น้อย

และ 1 เท่ากับ น้อยที่สุด ตามทฤษฎีของ Likert มีการกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยเพื่อวิเคราะห์แปลผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 1.00–1.40 เท่ากับน้อยที่สุด 1.50–2.49 เท่ากับน้อย 2.50–3.40 เท่ากับปานกลาง 3.50–4.49 เท่ากับ มาก และ 4.50–5.00 เท่ากับมากที่สุดและส่วนที่ 3.การหาค่าเฉลี่ย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัญหาและอุปสรรคในเรื่องความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และข้อเสนอแนะแบบสอบถามที่ได้ในขั้นต้นมาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง (Pretest) เพื่อตรวจสอบว่าความต้องการตลอดจนมีความเหมาะสมหรือไม่ ความยากง่ายเพียงใด จำนวน 10 ชุด

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha แอลฟา (Alpha Coefficient) (สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2553) 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 อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 35.29 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 49.02 ได้รับการอบรมหรือเข้าสัมมนาเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชน มากกว่า 1 ครั้งในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปางความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีดังนี้ พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ได้แก่ ความต้องการในด้านการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ ความต้องการพัฒนาความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป ความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และความต้องการหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องในด้านใดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.17) ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ด้านหลักการและนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ด้านการจัดทำรายงานทางการเงิน และด้านการควบคุมภายใน ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องที่เกี่ยวข้อง

กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) ได้แก่ ความต้องการได้รับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ความต้องการติดตามข่าวสารจากเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี ความต้องการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ความต้องการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ และความต้องการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความต้องการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.06) ได้แก่ เพื่อต้องการสนองความต้องการของผู้บริหารสามารถให้จัดทำข้อมูลได้รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน และเพื่อต้องการได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ

ความต้องการพัฒนาความรู้ที่เป็น ทางการเรื่องใด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.01) ได้แก่ เรื่องการเข้าอบรมหรือสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเรื่องการเข้าอบรมหรือสัมมนาแบบเก็บชั่วโมงความรู้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

ความต้องการพัฒนาความรู้เป็น ไม่เป็นทางการเรื่องใด โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96) คือ เรื่องการเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดลำปาง

การอบรมผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีประสบปัญหาในด้านต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถามประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ปัญหาความไม่พร้อมในเรื่องเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาปัญหาเกิดจากการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุข (ค่าเฉลี่ย 3.76) ปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายการอบรมมีจำนวนมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ปัญหาความไม่สะดวกในการเดินทางไปอบรมกระทรวงสาธารณสุขต้นสังกัด (ค่าเฉลี่ย 3.67) และปัญหาไม่ทราบข่าวสารในการเปิดอบรม (ค่าเฉลี่ย 3.45) การติดตามข่าวสารการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางด้านการเงินและบัญชีประสบปัญหาในด้านต่างๆ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการติดตามข่าวสารการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางด้านการเงินและบัญชี ประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ข่าวสารที่ได้รับยากต่อการทำความเข้าใจ (ค่าเฉลี่ย 3.67) นอกจากนี้ยังพบว่ารองลงมาปัญหาในการได้รับข่าวสารล่าช้าและขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ในด้านข้อมูลข่าวสารมีจำนวนจำกัดแพร่กระจายไม่ทั่วถึง และข้อมูลข่าวสารจากส่วนกลางไม่ทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.55) และปัญหาด้านหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุขไม่มีการประชาสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพศชาย โดยสาเหตุที่ต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ มีสาเหตุย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และเพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ อยู่ใน (ระดับมากที่สุด) โดยมีความ

ต้องการพัฒนาย่อยอันดับแรก คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงานและต้องการติดตามข่าวสารจากเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี (ระดับมากที่สุด) ส่วนเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความต้องการย่อยอันดับแรกคือ ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี อายุ 41 – 50 ปี สาเหตุที่ต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ความต้องการย่อยอันดับแรก อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ รองลงมา คือ เพื่อต้องการพัฒนาความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ปัญหาย่อยอันดับแรกคือ ปัญหาความไม่สะดวกในการเดินทางไปอบรม ณ กระทรวงสาธารณสุขต้นสังกัดและในด้านข่าวสารที่ได้รับยากต่อการทำความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี สาเหตุของความ ต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สาเหตุย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ความต้องการย่อยอันดับแรก คือ ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ สายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการติดตามข่าวสารจากเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมาก

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ สาเหตุของความ ต้องการพัฒนาย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพ อย่างไรนั้น ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการความ ต้องการย่อยอันดับแรกคือ เพื่อต้องการสนองความต้องการผู้บริหารให้จัดทำข้อมูลได้รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด และลูกจ้างประจำมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชี ความต้องการย่อยอันดับแรกคือ ต้องการได้รับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15ปี มีความต้องการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ความต้องการย่อยอันดับแรก คือ ต้องการได้รับการ อบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปในทางเดียวกันกับ ผู้ที่มี ประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ความ ต้องการย่อยคือ ต้องการได้รับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลขนาด 120 เตียง สาเหตุที่ต้องการพัฒนา ทางวิชาชีพของผู้ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สาเหตุย่อยอันดับแรก คือ เพื่อต้องการหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น อยู่ใน ระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและเพื่อต้องการพัฒนาความรู้ของตนเอง

และสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องความต้องการติดตามข่าวสารจากเอกสารจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านการเงินและบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลขนาดมากกว่า 120 เตียง สาเหตุที่ต้องการพัฒนาฯ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี สาเหตุย่อยอันดับแรกคือ เพื่อต้องการนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด

ผู้ปฏิบัติงานที่เคยผ่านการอบรมสัมมนามากกว่า 1 ครั้งในรอบปีงบประมาณ มีความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในด้านความต้องการย่อยคือ ต้องการได้รับการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

การศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปาง ในครั้งนี้ได้ศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง และแนวคิดทางการบัญชี ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุมินทร เบ้าธรรม (2555) และ Nuryaman (2015) ที่บังคับให้ผู้ทำบัญชีต้องมีการอบรมเพื่อการปรับปรุงและเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญและความเข้าใจ ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแม้อายุและกลุ่มประชากรต่างกัน ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำและเพื่อให้เกิดประสิทธิผลแก่งานที่ทำได้สูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าตนเองมีความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ซึ่งเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานปฏิบัติงาน และการได้รับการอบรมหรือสัมมนา จะเห็นได้ว่าภาพรวมของความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับที่มาก ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณฐา ธรเจริญกุล (2558) แม้อายุและกลุ่มประชากรต่างกัน พบว่าลักษณะทั่วไปในเรื่องของอายุ ประเภทธุรกิจ ประสบการณ์ในอาชีพนักบัญชี สัมพันธ์กับกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพทุกข้อ ส่วนเพศ การศึกษาและรายได้ มีความสัมพันธ์กับบางกิจกรรมเท่านั้น แต่สอดคล้องกับผลวิจัยของ บุญธรรม พรเจริญ และกัณหา โฉมศรี (2559) จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพในระดับมาก มีทัศนคติในเชิงเห็นด้วยต่อการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ และมีการปฏิบัติในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพอยู่ในระดับเหมาะสม

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าตนเองเมื่อได้รับการอบรม มากกว่า 1 ครั้ง ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่าผลการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการ นำความรู้ของตนเองและสามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป สามารถนำไปประยุกต์ใช้ กับงานที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพพันธุ์ สายทองอินทร์ (2556) พบว่าหลังจากเข้า รับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพแล้ว มีการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ซึ่งในการทำงาน หลังจากเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีแตกต่างกันเห็นว่าตนเองมีความ ต้องการพัฒนาในเรื่องของความต้องการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพทางบัญชี ซึ่งโดยรวมอยู่ ในระดับมาก คือเพื่อต้องการสนองความต้องการของผู้บริหารสามารถให้จัดทำข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว และเป็นปัจจุบันต้องการได้รับการยกย่องชมเชยในกรณีที่สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จ มีความถูกต้องและเชื่อถือได้รวมทั้งรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ นำไปใช้ในการตัดสินใจด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้รับผิดชอบควรมีนโยบายจัดการอบรม/สัมมนาให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ซึ่งหัวข้อในการจัดการอบรม/สัมมนา ควรเป็นหัวข้อที่น่าสนใจและมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำรายงานทางการเงิน มาตรฐานการบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำความรู้ที่ได้ไปใช้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดลำปางทุกแห่งมีข้อเสนอแนะในประเด็นการขอให้มีนโยบาย สนับสนุนในเรื่อง การจัดงบประมาณ เรื่องค่าใช้จ่าย หรือการจัดเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ควรมีการเสนอในเรื่อง การเก็บชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาต่อไปในอนาคต สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการทำงาน
3. ในการเผยแพร่ข่าวสารการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางด้านการเงินและบัญชี ควรจัดเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และอาจจะครอบคลุมผู้ที่ให้ความสนใจอยากจะได้ศึกษา เพื่อเข้าร่วมกับกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้มีประสิทธิภาพ

4. ควรมีการพัฒนาโปรแกรมการใช้งานทางการเงินและบัญชีเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมหรือต่อยอดความต้องการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี ศึกษาแนวทางปฏิบัติเพื่อเกิดทางเลือกใหม่ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). “ยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและแนวทางการจัดเก็บข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ.2559,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://region5.moph.go.th/> สืบค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2560.
- กิติภูมิ จุฑาสมิต. (2560). “โรงพยาบาลชุมชนต้องทำมากกว่าการรักษา. บทสัมภาษณ์,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://isaanrecord.com/> สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2560.
- กลุ่มงานประกันสุขภาพ. (2560). โครงการพิจารณาปัญหาสถานะการเงินและปรับปรุงระบบการเงินและบัญชีของหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข, [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://hfo59.cfo.in.th/> สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2560.
- เกียรติสุตา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์คลองช่าง.
- ณฐา ธรเจริญกุล. (2558). “ความต้องการของผู้ทำบัญชีที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ในเขตบางนาและพื้นที่ใกล้เคียง,” **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**. 20(2): 90-98.
- บุญธรรม พรเจริญ และกัญหา โฉมศรี. (2559). “การประเมินผลการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในภาคธุรกิจไทย ตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 รองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร,” **วารสารวิชาการศรีปทุม**. 13(2): 46-57.
- สมบัติ ห้ายเรือคำ. (2553). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. มหาสารคาม: ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพันธุ์ สายทองอินทร์. (2556). การพัฒนาประสิทธิผลในการทำงานของผู้ทำบัญชี หลังจากเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ. **การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพ**. 591-602.
- สุมินทร เป้าธรรม. (2555). “ประสิทธิผลในการทำงานของผู้ทำบัญชีไทย : ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ,” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 31(1):142-153.
- สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข. (2559). “ข่าวเพื่อสื่อมวลชน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.pr.moph.go.th/> สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2559.

อลงกรณ์ ผลสวัสดิ์. 2560. “กรอบอัตรากำลังสายงานสนับสนุน,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.kkpho.go.th/> สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2560.

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.

Lampang Rajabhat University Journal