

**ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและ
บัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Proactive performance of financial and accounting personnel,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok**

เพ็ญศรี ชื่นชม

Pensri Chuenchom

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และ (2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ใน

¹ นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, โทรศัพท์ 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : pensri.c@sci.kmutnb.ac.th

¹ Finance and Accounting Technical Officer, Faculty of Applied Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Tel: 02-555-2000 ต่อ 4212, E-mail : pensri.c@sci.kmutnb.ac.th

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ตามลำดับ (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีใน มจพ. ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน เชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก, บุคลากรด้านการเงินและบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

Researchers studied the proactive performance of financial and accounting staffs at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB) and compared proactive performance using certain personal factors like gender and age. Questionnaires were used to collect data from 73 staff, and Statistics, consisting of frequency, percentages, mean, standard deviation, t-test and one-way ANOVA, were used in data analysis. Results of the study showed overall, the level of opinion on proactive performance was high, considering each aspect. Highest mean scores were: thinking in a positive way followed by reducing uncertainty, development of knowledge and changing crisis into opportunity. Financial and accounting personnel of different gender, age and experience in finance and accounting showed no significant difference overall and in each aspect.

Keywords : proactive performance, financial and accounting personnel, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB)

บทนำ

บุคลากรด้านการเงินและบัญชี ไม่ว่าจะอยู่ในกิจการที่มุ่งหวังกำไรหรือกิจการที่ไม่มุ่งหวังกำไรก็ตาม การดำเนินงานจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นอีกมากมาย มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีแต่ละคนจะต้องมั่นใจว่าได้ทำงานถูกต้อง ยุติธรรม และซื่อสัตย์ ผลงานที่ได้จะถูกนำเสนอต่อบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกกิจการ จึงต้องมั่นใจได้ว่าการจัดทำและนำเสนอของตนเป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรมหรือถูกต้องตามควร ข้อมูลที่นำเสนอเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจมีความเชื่อถือได้ ข้อมูลจะมีคุณสมบัติของความเชื่อถือได้ต้องเป็นข้อมูลที่มีความเป็นกลางหรือปราศจากความลำเอียงซึ่งจะทำให้ผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของข้อมูลที่ต้องการให้แสดงหรือควรแสดง (วัฒนา ศิวะเกื้อ และคณะ. 2553 : 6) นักบัญชีที่มีประสิทธิภาพการทำงานจะต้องมีความรับผิดชอบดังนี้ (สุพรรณ อุปนิกขิต, 2540 : 29)

1. รับผิดชอบในวิชาชีพของตน
2. รับผิดชอบในการเสนอข้อมูลทางบัญชีที่เชื่อถือได้ ถูกต้องรวดเร็วและ

มีประโยชน์อย่างแท้จริงในการตัดสินใจ

3. รับผิดชอบในการวิเคราะห์ จัดหาระบบ วิธีการ และรูปแบบบัญชีที่ดีเหมาะสมและเอื้ออำนวยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. รับผิดชอบในการใช้ความรอบคอบวิจารณ์หาหลักปฏิบัติที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อในด้านลบให้น้อยที่สุดแก่หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

5. รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และให้ความร่วมมือในการพัฒนาวิชาชีพและสังคม ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานในวิชาชีพของตนและเป็นผลสำเร็จให้แก่องค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ด้วย

การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ (สมใจ ลักษณะ, 2543 : 23)

1. ประสิทธิภาพของบุคคล เป็นการมีประสิทธิภาพในตัวบุคคล หมายความว่าการทำงานเสร็จโดยการสูญเสียเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด ค่านิยมการทำงานที่ยึดมั่นกับสังคม คือการทำงานได้เร็วและได้งานดีบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือ

เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ตัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการเอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี อย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรที่มีขวัญกำลังใจ มีความสุข ความพอใจในการทำงาน สิ่งที่ควรระลึกคือ แม้คำว่าประสิทธิภาพจะเป็นส่วนย่อยของคำว่าประสิทธิผล แต่เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเน้นปัจจัยและกระบวนการที่เชื่อมโยงไปสู่

ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณา ประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ในขณะที่ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกนั้น เป็นลักษณะการทำงานที่มีการวางแผนเพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาและป้องกันกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการสร้างโอกาสให้กับตัวเองโดยการบริหารเวลา สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สิรินภา นามพรหม, 2555: 14) ซึ่งนักวิชาการได้นำเสนอประสิทธิภาพของการทำงานเชิงรุกไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการคิดในทางบวก เป็นการยอมรับนับถือตนเองมองตนเองในแง่บวก มีจิตเมตตา พร้อมทั้งจะให้อภัย ไม่โกรธหรืออาฆาตพยาบาท มีความพร้อมที่จะเป็นเพื่อนกับทุกคน คิดดีหรือคิดในทางสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กร เป็นต้น (2) การลดความไม่แน่นอน เป็นการทำงานที่สามารถควบคุมผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยการระบุนความไม่แน่นอน การพิจารณาและระบุนความไม่แน่นอนที่มีผลกระทบต่อผลลัพธ์ ตลอดจนสามารถวางแผน

ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต (3) ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส เป็นการทำงานที่สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพเกี่ยวกับงาน สามารถประเมินโอกาส และอุปสรรค จากสิ่งแวดล้อมรอบตัว สามารถปรับข้อ จำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็น โอกาสหรือหาวิธีการแก้ไขให้เข้ากับ สถานการณ์ และ (4) การพัฒนาองค์ ความรู้ เป็นการทำงานที่สามารถจัดการ ความรู้และพัฒนาความรู้ เพื่อให้สามารถ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง มีการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการ ตัดสินใจ มีการสนับสนุนและพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2552: 46-47) ซึ่ง ประสิทธิภาพของการทำงานเชิงรุกดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงานเชิงรุก พบว่า ผลลัพธ์ของ พฤติกรรมการทำงานเชิงรุก มี 3 ประการ คือ ผลลัพธ์ต่อตนเอง ผลลัพธ์ต่อเพื่อน ร่วมงาน และผลลัพธ์ต่อองค์กร ผลลัพธ์ ต่อตนเอง คือ ผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าอาชีพ และความมั่นคงใน การทำงาน ผลลัพธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ การเป็นแบบอย่างต่อเพื่อนร่วมงาน การ มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี หัวหน้า ได้รับผลงานที่ดี และผลลัพธ์ต่อองค์กร คือ องค์กรมีผลงานที่มีคุณภาพ องค์กร

มีชื่อเสียง องค์กรการเจริญก้าวหน้า และ การมีวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (ณัฐชุตตา สุภาพจน์, 2556) เช่นเดียวกับงานวิจัย ของ Bindl and Parker (2010) ได้เสนอ ผลของพฤติกรรมการทำงานเชิงรุก ซึ่งเป็นผลจากการกระทำพฤติกรรมเชิงรุก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสำเร็จใน อาชีพ ทักษะคติในการทำงาน ความรู้สึก ในการควบคุมตน และความชัดเจนใน บทบาทการทำงาน

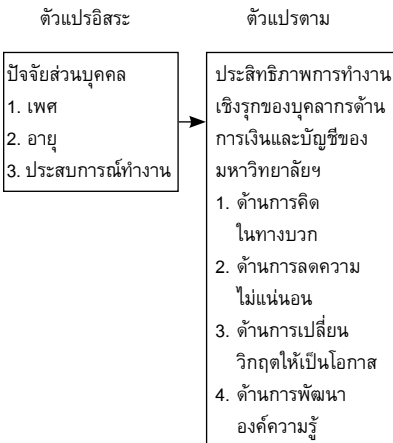
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพ การทำงานเชิงรุก กับบุคลากรด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ เพื่อค้นหา ลักษณะการทำงานเชิงรุกของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับใด รวมทั้งปัจจัยใดที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของ บุคลากรด้านการเงินและบัญชีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการ ทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ การทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการ

เงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ มุ่งศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกตามแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552: 46-47) ประกอบด้วย (1) ด้านการคิดในทางบวก (Positive thinking) (2) ด้าน

การลดความไม่แน่นอน (Uncertainty reduction) (3) ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส (Changing threat to opportunity) และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ (Creative knowledge) โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน การศึกษาค้างนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 73 คน

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาค้างนี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2559 – กันยายน 2560

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยฯ

1. ด้านการคิดในทางบวก
2. ด้านการลดความไม่แน่นอน
3. ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส
4. ด้านการพัฒนาองค์กรความรู้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานคลังภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 89 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่และมอร์แกน (Krehcie and Morgan) (วารุ เฟ็งส์วัตต์, 2551:191) โดยการกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 73 ตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 30 ชุด แล้วนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของ

แบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ซึ่งจะได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง เนื่องจากโดยปกติค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยไม่ควรต่ำกว่า 0.70 (วารโเพ็งสวัสดิ์, 2551: 258) หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 93.15 อายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.21 มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.64

2. ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก ($\bar{x}=4.36$) รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ($\bar{x}=4.13$) ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ($\bar{x}=4.12$) และ ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ($\bar{x}=4.10$)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการคิดในทางบวก	4.36	0.584	มาก
ด้านการลดความไม่แน่นอน	4.13	0.596	มาก
ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส	4.10	0.633	มาก
ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	4.12	0.576	มาก
รวม	4.18	0.5973	มาก

โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการคิดในทางบวก พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นว่าการคิดและสร้างแต่สิ่งดี ๆ ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน, ท่านตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานและให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ($\bar{x}=4.38$) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นที่จะสร้างอนาคตเพื่อบรรลุ

เป้าหมายที่ต้องการโดยนำเอาความรู้และประสบการณ์ หรือความผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียน ($\bar{x}=4.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นว่าการไม่คิดมากกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความเมตตาและมีการให้อภัย จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ ($\bar{x}=4.33$)

2.2 ด้านการลดความไม่แน่นอน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

($\bar{x}=4.25$) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นและพร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ($\bar{x}=4.15$) ท่านตระหนักถึงการป้องกันและมีความมุ่งมั่นในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{x}=4.01$)

2.3 ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงทีและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{x}=4.22$) รองลงมา ท่านตระหนักถึงการปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ($\bar{x}=4.11$) ท่านให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}=4.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านตระหนักถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจาก

สิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ ($\bar{x}=4.03$)

2.4 ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านมุ่งมั่นในการทำงานที่สามารถจัดการความรู้ และพัฒนาความรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ($\bar{x}=4.26$) รองลงมา ท่านมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ($\bar{x}=4.15$) ท่านยึดมั่นที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านสนใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาใช้ในองค์กร ($\bar{x}=3.97$)

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและ บัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ ต่างกันมี ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน

เชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพ รวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประสิทธิภาพการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล (n=73)					
	เพศ		อายุ		ประสบการณ์ทำงาน	
	t	sig.	F	sig.	F	sig.
ด้านการคิดในทางบวก	.455	.651	.504	.681	1.232	.298
ด้านการลดความไม่แน่นอน	-.639	.525	.907	.442	.074	.929
ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส	-1.056	.295	.571	.636	.223	.800
ด้านการพัฒนาองค์ความรู้	-1.739	.077	.664	.577	.197	.822
โดยภาพรวม	-.944	.348	.541	.656	.023	.978

อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า พระนครเหนือ สามารถ อภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก รองลงมา ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และ ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ตามลำดับ จากผลการศึกษาข้างต้นอธิบายได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานหรือองค์กรและการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือแก่ผู้อื่นที่อยู่ภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงมีความหวังที่จะสร้างอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้การคิดในทางบวกจะทำให้พยายามหาหนทางและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพองค์กรต้องมีการวางระบบบัญชีที่ดีเพื่อจะช่วยให้เห็นนักบัญชีได้ดำเนินงานเป็นไปตามการวางแผนที่วางไว้ ซึ่งระบบบัญชีที่ดีก็ต้องคู่กับนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพทางการบัญชี ต้องมีความซื่อสัตย์ ขยันอดทน ละเอียดยรอบคอบ ถี่ถ้วนมีความรู้ภาคทฤษฎีและสามารถประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ สร้างแรงกดดันให้กับตนเองเพื่อที่จะทำงานได้ตามเป้าหมาย

ที่กำหนด พร้อมทั้งจะเปิดรับเทคโนโลยีข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาจึงจะเกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีซึ่งประกอบด้วย (1) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (Practice quality) หมายถึงการทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วประหยัดสำเร็จตรงเวลาคุ่มค่ากับค่าตอบแทนมีความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (2) ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน (Accuracy in their work) หมายถึงความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ ความรู้ตามวิชาชีพ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ (3) ด้านประสบการณ์ความรู้ (Experience and knowledge) หมายถึงนักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ปฏิบัติงานตามระบบบัญชี ซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมในการที่จะนำบัญชีที่วางไว้มาใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) ด้านเกิดประโยชน์สูงสุด (Optimization) เป็นการนำระบบบัญชีเชิงกลยุทธ์มาใช้กับองค์กร ประกอบกับความรู้ความสามารถของ

นักบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (มนัสชัย กิรีติผลบุญและ รัชดาวรรณ นามบุญ 2551 : 2) ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภา นามพรหม (2555) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดในทางบวก ด้านการลดความไม่แน่นอน ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส และด้านการพัฒนาองค์ความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐชฎา สุภาพจน์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเชิงรุกเป็นการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการวางแผนการทำงาน มีการคาดคะเนถึงเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นในอนาคตและมีการคิดหาแนวทางในการป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า ตลอดจนพยายามสร้างโอกาสในการ

ทำงาน โดยการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานตลอดจนพัฒนาวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.1 ด้านการคิดในทางบวก พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การเชื่อมั่นว่าการคิดและสร้างแต่สิ่งดี ๆ ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน, การตระหนักถึงการมีจิตสำนึกที่ดีต่อหน่วยงานและให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รองลงมา การมุ่งมั่นที่จะสร้างอนาคตเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยนำเอาความรู้และประสบการณ์ หรือความผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียน และ การเชื่อมั่นว่าการไม่คิดมากกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ มีความเมตตาและมีการให้อภัย จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงได้ จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้า

พระนครเหนือมีสติในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจ สามารถปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกที่ดีสอดคล้องกับแนวคิดของ Barbara (2009) อธิบายไว้ว่า ในการคิดเชิงบวกเป็นการมองโลกในแง่ดี เป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรือง ลดการขัดแย้งของกันและกัน การใช้เวลาอย่างเต็มที่ด้วยการมองโลกในด้านดีจะนำไปสู่ความสำเร็จของชีวิต เช่นเดียวกับเรวดี ทรงเทียง (2550) อธิบายไว้ว่า การคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการในการสร้างความคิดแง่ดี และใช้พลังความคิดอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยไม่ใช้การคิดแบบเข้าข้างตัวเอง ซึ่งพลังดังกล่าวนี้จะช่วยผลักดันให้มองเห็นผลลัพธ์ว่า จะเกิดผลดีต่อตนเองหรือผู้อื่นอย่างไรการคิดเชิงบวกไม่ได้ติดตัวเรามาแต่กำเนิด แต่เราสามารถเรียนรู้ได้โดยอาศัยการฝึก ซึ่งการคิดเชิงบวกนั้นจะช่วยสร้างสรรค์จิตใจให้เรา มองโลกในแง่ดี มันคงแน่นอนและสร้างให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก ซึ่งคนที่มีการคิดเชิงบวกนั้นรู้จักการจัดการอารมณ์ จะเป็นผู้ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเฉพาะในชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม

ก็ตามผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเชิงบวกด้านความพยายามแก้ไขปัญหา ความมุ่งมั่น และการมองโลกในแง่ดีสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของโยษิตา สมเจริญ (2555) ศึกษาเกี่ยวกับการคิดเชิงบวกและค่านิยมในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การคิดเชิงบวกด้านความกล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน โดยที่หากมีความกล้าเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการให้บริการที่ดีขึ้น

1.2 ด้านการลดความไม่แน่นอนพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อความเสี่ยงที่

อาจเกิดขึ้น รองลงมา การมุ่งมั่นและพร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงรวมถึงมีการเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น การตระหนักถึงการป้องกันและมีความมุ่งมั่นในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และการให้ความสำคัญกับการคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จากผลการศึกษาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือมีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) อธิบายไว้ว่า การวางแผนเป็นหนึ่งในหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ แผนงานจึงเปรียบเสมือนทิศทางหรือเข็มทิศในการทำงานให้มีกรอบ มีแนวทางมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ คนที่ทำงานเชิงรุกจะวางแผนโดยคิดถึงแผนงานหลักและแผนงานรองเอาไว้ มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงติดตามและทบทวนแผนการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งพฤติกรรมกรวางแผนการปฏิบัติงานนั้นเป็นการบริหารความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน ผลของการบริหารความเสี่ยงเหล่านี้เป็นเครื่องมือ

สำคัญในการบริหารงาน การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารมั่นใจได้ว่าความเสี่ยงได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมและทันเวลา รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารงาน และการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ การติดตามควบคุมและวัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ซึ่งอังคณา ศรีสวัสดิ์ (2553) อธิบายถึงความเสี่ยงจากกระบวนการทำงาน เป็นความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาดในวิธีปฏิบัติงาน (Methodology) ความผิดพลาดของระบบการปฏิบัติงานหรือความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น การนำเข้าข้อมูลผิดพลาด การไม่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงานจากภายนอก การขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและ การใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ของพนักงาน การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

1.3 ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพ

รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาอย่างทันท่วงทีและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น รองลงมา ท่านตระหนักถึงการปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ท่านให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และท่านตระหนักถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ ซึ่งจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552) อธิบายไว้ว่า ลักษณะของคนที่จะทำงานเชิงรุกจะต้องมีทัศนคติและมุมมองความผิดพลาดเป็นบทเรียน คือ เมื่อทำงานผิดพลาดแล้วจะพยายามนำความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียน มีความละเอียดรอบคอบในการทำงานมากขึ้นและวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อหาหนทางหรือแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้อีก รวมทั้งการกล้าและพร้อมเผชิญกับปัญหา คือ เมื่อต้องเจอกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานจะยอมรับได้กับปัญหาที่เกิดขึ้น กล้าที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิเคราะห์หาสาเหตุ

ของปัญหา และหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด จากผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินภานามพรหม (2555) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสอยู่ในระดับมาก เช่น ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การตระหนักถึงการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ และการตระหนักถึงการปรับข้อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสเป็นต้น

1.4 ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ท่านมุ่งเน้นในการทำงานที่สามารถจัดการความรู้ และพัฒนาความรู้ เพื่อให้

สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง รองลงมา ท่านมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพการตัดสินใจ ท่านยึดมั่น ที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและท่านสนใจในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่เรียกว่า “นวัตกรรม” มาใช้ในองค์กร จากผลการ ศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิดา เพ็ชรกล้า (2552) ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ในการทำงานเชิงรุกของเทศบาลตำบล ท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมี การพัฒนาตนเองด้วยการค้นคว้าหา ความรู้เพิ่มเติม การศึกษาต่อ การศึกษา ดูงาน การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งพนักงานมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองในทุกด้าน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวรรณนิภา อุ่นคำ (2557) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการปฏิบัติงาน สอบบัญชีเชิงรุกที่มีต่อคุณภาพการ สอบบัญชีของผู้สอบบัญชีอนุญาตใน ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบ บัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ มีกรปฏิบัติงานสอบบัญชีเชิงรุก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพ การทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและ บัญชีใน มจพ. แตกต่างกันมีความคิด เห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน และบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยภาพ รวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อธิบายได้ว่า การทำงานเชิงรุกของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือเป็นวัฒนธรรมการทำงาน ภายในองค์กร มหาวิทยาลัยเป็นองค์กร ขนาดใหญ่ที่สามารถถ่ายทอดและเผย แพร่วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็น รูปธรรม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของ มจพ. สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Role culture) วัฒนธรรมองค์กร

ประเภทนี้ คือมุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็น ลายลักษณะณ้กษร (Job description) มีลักษณะ ที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-science) โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์กร (Red tape) (2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Task culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานและการพัฒนาวิธีใหม่ ๆ อยู่เสมองานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ความสามารถที่หลากหลายของบุคลากรจากหลายฝ่าย หลายส่วนงานมาร่วมมือกัน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2550: 28-29) จากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศย์ จำปา (2556) ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารที่มีเพศ

อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงาน ต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ด้านการคิดในทางบวก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาสภาพจิตใจให้เป็นคนคิดในเชิงบวก เช่น การจัดกิจกรรมนั่งสมาธิ การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย รวมทั้งกิจกรรมอาสาสมัคร เป็นต้น เพื่อเป็นการเพิ่มความสุขให้กับบุคลากร เนื่องจากการคิดบวกจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้มีพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อบุคคลรอบข้างในทางบวก

2. ด้านการลดความไม่แน่นอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา รวมทั้งการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยมุ่งเน้น

การคาดคะเนปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในทางการบริหารได้อีกทางหนึ่ง

3. ด้านการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรบูรณาการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีบรรยากาศของการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งและศักยภาพเกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการประเมินโอกาสและอุปสรรคจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการทำงานได้ ซึ่งในประเด็นนี้ มจพ.จะต้องมีการติดตามประเมินผลการปรับปรุงการทำงานอย่าง

เป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

4. ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ มจพ. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาองค์ความรู้สมัยใหม่อย่างสม่ำเสมอ เช่น องค์ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยที่ มจพ.จะต้องส่งเสริมให้หน่วยงานมีการพัฒนานวัตกรรม หรือสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในระบบการทำงาน รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน (Mentoring and coaching) ซึ่งจะได้ประโยชน์มากกว่าการฝึกอบรม เพราะบุคลากรจะมีโอกาสได้ลงมือปฏิบัติจริงในสิ่งที่ต้องการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐชชุตดา สุภาพงษ์, (2556). *การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสายสนับสนุนวิชาการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นริศย์ จำปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง*. (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- पालิดา เพ็ชรกล้า. (2552). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการทำงานเชิงรุกของเทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอกำมะนา จังหวัดกาญจนบุรี*.

- (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีระวัฒน์ วิริยะสุนทรภาพร. (2555). *ความคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- มนัสชัย กীরติผจญ และคณะ. (2551). *ระบบบัญชี*. กรุงเทพฯ : เอมพันธ์.
- โยษิตา สมเจริญ. (2555). *การคิดเชิงบวกและค่านิยมในการทำงานที่พยากรณ์พฤติกรรมการให้บริการของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2550). การคิดบวก (Positive Thinking), *วารสารดวงแก้ว*. 12: 69-76.
- วรรณนิภา อุ่นคำ. (2557). *ผลกระทบของการปฏิบัติงานสอบบัญชีเชิงรุกที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีอนุญาตในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา ศิวะเกื้อดุษฎี สงวนชาติ และนนทพร พิทยะ. (2553). *การบัญชีขั้นต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สมใจ ลักษณะ (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์.
- สิรินภา นามพรหม. (2555). *ผลกระทบของประสิทธิผลการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุพัฒน์ อุปนิกขิต. (2540). *กลยุทธ์การทำบัญชีให้มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดีไลท์.
- อังคณา ศรีสวัสดิ์. (2553). *การยอมรับกระบวนการบริหารความเสี่ยงด้านปฏิบัติการที่ส่งผลต่อโอกาสที่เกิดความเสี่ยงด้านปฏิบัติการของบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (บสก.)*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2552). *เทคนิคการทำงานเชิงรุก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- Bindl. U. K and Parker. S. K. (2010). *Proactive work behavior : Forward-thinking and change –oriented action in organizations*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Barbara Ehrenreich. (2009). *Bright-sided : How the Relentless Promotion of Positive Thinking Has Undermined America*. New York : Henry Holt and Company, LLC.