

ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ตุ๊กตา บุรีรัมย์* และ สุธนา บุญเหลือ

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

*อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: tukta.130280@gmail.com; tukta.b@acc.msu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 297 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีเป็นวิชาชีพเฉพาะ ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการได้เรียนรู้กับฝึกฝนการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและปัญหาที่พบจะได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพทางการเงินบัญชี โดยเรียนรู้และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพทางการเงินบัญชี เนื่องจากวิชาชีพทางการเงินบัญชีเป็นวิชาชีพเฉพาะผู้มีความรู้และประสบการณ์ส่วนใหญ่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทางที่

คำสำคัญ: การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, นักวิชาการเงินและบัญชี

The Effects of Knowledge Development in Finance and Accounting on Job Efficiency of Staff of Finance and Accounting of the Higher Education Institutions in Roi-Kean-Sara-Sin Provincial

Tukta Bureerum* and Sutana Boonlua

*Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, Kamtarawichai District,
Mahasarakham 44150, Thailand*

*Corresponding author's e-mail: tukta.130280@gmail.com; tukta.b@acc.msu.ac.th

Abstract

The researcher conducted a study of the effects of financial and accounting knowledge development on the job efficiency of finance and accounting staff at higher education institutions in the Roi-Kaen-Sara-Sin provincial cluster. The population used in the study consisted of 297 financial and accounting professionals in state higher education institutions in Roi Et, Khon Kaen, Maha Sarakham, and Kalasin provinces, using a sample of 168 respondents and a questionnaire as the research instrument. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis. The research findings revealed that from the analysis of relationships and effects, the following were found: development of financial and accounting knowledge overall, and in the aspect of self-learning, had positive relationships and effects on job efficiency. Accountants are independent professionals who require knowledge and experience in performing their duties in order to gain expertise. Mentorship from experts is necessary to ensure efficient operations, and any problems encountered will be addressed through expert advice. For finance and accounting staff in higher education, it is important to focus on developing the accounting profession by learning and seeking advice from accounting experts because the accounting profession is a field where knowledge and experience are primarily gained from practical practice until becoming proficient and able to solve problems in a timely manner.

Keywords: Development of financial and accounting, Job efficiency, Staff of finance and accounting

บทนำ

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของไทย ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมไปถึงอัตราการจ้างงานของบัณฑิต ส่งผลให้แต่ละสถาบันอุดมศึกษาต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ตลอดจนกระบวนการทางด้านการวิจัย และบริหารงานให้ก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมถึงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนั้นสถาบันศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญทั้งด้านการถ่ายทอดความรู้ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการบริหารจัดการภายในองค์กร ทั้งนี้บุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะในการเบิกจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากเงินงบประมาณแผ่นดินและจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย นอกจากการบริหารงบประมาณเพื่อให้เพียงพอและทันต่อปีงบประมาณแล้ว ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งในการส่งเสริมให้คุณภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี (Knowledge Development in Finance and Accounting) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี โดยการแสวงหาความรู้และทักษะด้านวิชาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (มงคล กิตติวุฒิไกร, 2561) ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาความรู้ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร ให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและองค์กรได้ (อรัชชา สุวพานิช, 2564) การพัฒนาความรู้ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเครื่องมือในการพัฒนาความรู้มีอยู่หลากหลายด้าน โดยด้านที่เป็นที่นิยมและใช้กันอย่างแพร่หลายประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการฝึกงานกับคู่เชี่ยวชาญ (Counterpart) ด้านการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) (อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์, 2560) หากผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Efficiency) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและมีการสูญเสียให้น้อยที่สุด โดยผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของงาน และสามารถคิดค้น ดัดแปลง วิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ (สุภัคพร ชะลอเลิศ, 2560) ซึ่งการสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้การมีประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคน และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

(ปราณี คำมา, 2561) ทั้งนี้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาจึงเป็นสำคัญ ซึ่งในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) และด้านเวลา (Time) (Peterson & Plowman, 1989) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงานที่จะต้องยึดปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การตามที่ได้กำหนดไว้

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยรัฐ สังกัดของกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้รับอุดหนุนงบประมาณส่วนใหญ่จากรัฐ โดยผ่านรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลท้องถิ่น เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้ การบริหารงานต่าง ๆ จะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ และมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และการบริหารวิชาการ (กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานวิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ (กระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2567) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความจำเป็นต้องบริหารงานงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้มีเกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น การพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีจึงมีความสำคัญ เพื่อให้ นักวิชาการเงินและบัญชี มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้มีทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน (ธนกรรณ์ พรณราย, 2565) ตามเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางด้านการเงินและการบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทันต่อการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ และจะใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณภาพ และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้องค์กรก้าวไปสู่ความมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ทั้งหมด จำนวน 297 คน (งานบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 2567; กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2567; แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น, 2567; กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2567; กองบริหารงานบุคคล, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2567; งานบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้แก่ นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 168 คน

ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์

ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 20 พฤษภาคม – 20 มิถุนายน 2567

ขอบเขตเนื้อหา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในจังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์

- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี
- แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกงาน กับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเพิ่มปริมาณงาน และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ จากศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมากกว่า 5 ปี เป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาความครบถ้วนถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เครื่องมือวิจัยโดยใช้แบบประเมินเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) โดยข้อคำถามมีค่า IOC รายข้อมากกว่า 0.5 ทุกข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - Out) กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำมาหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation ซึ่งการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.416 - 0.670 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.423 - 0.647 สอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเหมาะสมสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยรวมและเป็นรายด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.870 - 0.925 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.752 - 0.969 สอดคล้องกับ Nunnally and Bernstein (1994) ได้นำเสนอว่า การหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ เพื่อดำเนินการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน แบบเร่งรัด เลขที่การรับรอง 254-244/2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีนี้ นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 16 ข้อประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ ด้านการเพิ่มปริมาณงาน และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านต้นทุนของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสาร
2. ดำเนินเก็บข้อมูลจากนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 20 พฤษภาคม - 20 มิถุนายน 2567
3. เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 1 เดือน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 168 ฉบับ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล 30 วัน ดังนั้นแบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลมี จำนวน 168 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 56.56 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker et al. (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ จำนวนตัวอย่างของแบบสอบถามมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลไป
4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation
 - 2.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่
 - 4.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องผลกระทบของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	12	7.10
1.2 หญิง	156	92.90
รวม	168	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	22	13.10
2.2 30 - 35 ปี	47	28.00
2.3 36 - 40 ปี	6	3.60
2.4 มากกว่า 40 ปี	93	55.40
รวม	168	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	63	37.50
3.2 หย่าร้าง/หม้าย	16	9.50
3.3 สมรส	89	53.00
รวม	168	100.00

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับการศึกษา		
5.1 ปริญญาตรี	89	53.00
5.2 ปริญญาโท	79	47.00
รวม	168	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	11	6.50
5.2 5 - 10 ปี	47	28.00
5.3 11 - 15 ปี	23	13.70
5.4 มากกว่า 15 ปี	87	51.80
รวม	168	100.00
6. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน		
6.1 15,000 - 25,000 บาท	64	38.10
6.2 25,001 - 35,000 บาท	54	32.10
6.3 มากกว่า 35,000 บาท	50	29.80
รวม	168	100.00
7. สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัด		
7.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	18	10.70
7.2 มหาวิทยาลัยขอนแก่น	24	14.30
7.3 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น	17	10.10
7.4 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	70	41.70
7.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	12	7.10
7.6 มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์	27	16.10
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 92.90) อายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 55.40) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 53.00) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี (ร้อยละ 53.00) ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 51.80) รายได้ต่อเดือนที่

ได้รับในปัจจุบัน 15,000 - 25,000 บาท (ร้อยละ 38.10) รองลงมา 25,001 - 35,000 บาท (ร้อยละ 32.10) และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัด มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ร้อยละ 41.70)

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านของ นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการฝึกอบรม	4.77	0.31	มากที่สุด
ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ	4.76	0.29	มากที่สุด
ด้านการเพิ่มปริมาณงาน	4.66	0.35	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.81	0.29	มากที่สุด
โดยรวม	4.75	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีโดยรวม อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.81$) ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 4.77$) และด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 4.76$)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.70	0.31	มากที่สุด
ด้านต้นทุนของงาน	4.69	0.35	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.69	0.39	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.72	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.72$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.70$) และด้านต้นทุนของงานและด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.69$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

ตัวแปร	YY	X1	X2	X3	X4	VIFs
$\bar{x}$	4.71	4.77	4.76	4.66	4.81	
S.D.	0.26	0.31	0.29	0.35	0.29	
YY		0.209*	0.486*	0.377*	0.372*	
X1			0.535*	0.549*	0.261*	1.847
X2				0.666*	0.770*	3.493
X3					0.654*	2.403
X4						3.232

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรอิสระการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.209 - 0.486 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมา พบว่า การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัย จึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี มีค่าตั้งแต่ 1.847 - 3.493 แสดงว่าการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ตรงเชิงพหุ ซึ่งสอดคล้องกับ Baker (2006) ได้เสนอว่า ค่า VIFs ที่มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ตรงเชิงพหุ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์

การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.925	0.356	8.217	0.000*
ด้านการฝึกอบรม (X1)	-0.119	0.077	-1.555	0.122
ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (X2)	0.475	0.112	4.260	0.000*
ด้านการเพิ่มปริมาณงาน (X3)	0.129	0.077	1.681	0.095
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (X4)	-0.107	0.107	-1.000	0.319
F = 13.832 p = 0.000 AdjR ² = 0.235				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (X2) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม (YY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีเป็นวิชาชีพเฉพาะ ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการได้เรียนรู้กับฝึกฝนการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและปัญหาที่พบจะได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีประภา เสถียรอรอด (2563) กล่าวไว้ว่าการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เน้นให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยให้ฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายด้าน ซึ่งรวมถึงผู้บริหารด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adeogun et al. (2011) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้มาก เพราะจะทำให้การจัดการมีความเข้าใจถึงปัจจัยที่เหมาะสมและทำให้พนักงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีของนักบัญชีซึ่งเป็นวิชาชีพเฉพาะ ต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ดังนั้นการได้เรียนรู้กับฝึกฝนการปฏิบัติงานจากผู้เชี่ยวชาญ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและปัญหาที่พบจะได้รับการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษา จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพทางการเงินบัญชี โดยเรียนรู้และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพทางการเงินบัญชี เนื่องจากวิชาชีพทางการเงินบัญชีเป็นวิชาชีพเฉพาะผู้มีความรู้และประสบการณ์ส่วนใหญ่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากงานวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชี ด้านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ดังนั้น นักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษา ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพทางการเงินบัญชี โดยเรียนรู้และขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพทางการเงิน

บัญชี เนื่องจากวิชาชีพทางการเงินบัญชีเป็นวิชาชีพเฉพาะผู้มีความรู้และประสบการณ์ส่วนใหญ่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทางที่

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีกับปัจจัยอื่น ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นที่สนับสนุนให้เกิดผลกระทบ และสภาพปัญหาพร้อมอุปสรรคของการพัฒนาความรู้ทางการเงินและบัญชีของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถให้สถาบันการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก การลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลในรูปแบบอื่นที่มีความหลากหลายและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น

หมายเลขจริยธรรมการวิจัย (IRB)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประเภทการพิจารณาแบบ : แบบเร่งรัด เลขที่การรับรอง 254-244/2567 วันที่รับรอง : 25 เมษายน 2567 วันหมดอายุ : 24 เมษายน 2568

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามบุคลากรจากหน่วยงาน และฝ่ายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ดำเนินการและอนุมัติโครงการวิจัยนี้ซึ่งได้รับการสนับสนุนการวิจัย จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธนา บุญเหลือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะกรอบแนวคิดการวิจัย และช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมาตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จสิ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ เจ้าของ ผลงาน ตำรา งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาค้นคว้าก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณนักวิชาการเงินและบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูล ทำให้ได้ข้อมูลที่เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย คุณค่าและประโยชน์จากโครงการวิจัยนี้เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา บุพการี ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2567). *ความเป็นมาของสถาบันอุดมศึกษา*.
<https://www.mhesi.go.th/index.php/aboutus/history.html>
- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2567). *ค้นหาบุคลากร. สรุปจำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามคณะ/หน่วยงานและประเภทของบุคลากร*. กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2567). *สถิติบุคลากร*. <https://hr.kku.ac.th/hrstat/web/>
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2567). *สถิติบุคลากร. กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*
- งานบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. (2567). *จำนวนบุคลากร. ระบบสารสนเทศ – information system – งานบริหารทรัพยากรบุคคลและนิติการ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*
- ธนกรรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปราณี คำมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน (วิทยานิพนธ์บัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น. (2567). *ข้อมูลบุคลากร. แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตขอนแก่น*.
- มงคล กิตติวุฒิไกร. (2561). *การพัฒนาระบบบัญชีในการบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของกลุ่มเย็บผ้าฝ้ายพื้นเมืองบ้านกกไถ ตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี จังหวัดมุกดาหาร*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 8(2), 81-89.
- มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. (2567). *จำนวนบุคลากร*. มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ศรีประภา เสถียรอรธ. (2563). *แนวทางพัฒนาการดำเนินงานการเงิน บัญชี ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุภัคพร ชะลอเลิศ. (2560). *ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชีการเงินและพัสดุมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (วิทยานิพนธ์บัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR บนแนวคิด 70:20:10 Learning Model*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- อุรัชชา สุวพานิช. (2564). *การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)*. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research*. John Wiley & Son.
- Adeogun. S. O., Fapojuwo, O. E., & Ajayi, M. T. (2011). Motivation factors affecting employees job performance in selected agricultural oil palm industries in Edo State, Nigeria. *Global Journal of Agricultural Sciences*, 10(2), 112-117.
- Baker, D. A., & Crompton, J. L. (2006). Quality, satisfaction and behavioral intention. *Annals of Tourism Research*, 27(3), 785-804.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.