

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี กับการสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Accounting Practice Competency Development and Job
Success of Personnel in Rajabhat Maha Sarakham University

ปรารถนา หวานเหย¹
Pratthana Wanhoei¹

Received: May 12, 2022

Revised: June 7, 2022

Accepted: June 13, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความ
สำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ทำการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 119 คน
และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความ
คิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม
และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทาง
วิชาชีพ และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การมีความ
สำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการ
บรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ และด้านความทันเวลาของผลลัพธ์

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Rajabhat Maha Sarakham University

(Wanhoei 601@gmail.com)

โดยสรุป การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี โดยมีการวางแผนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เริ่มตั้งแต่การทบทวนนโยบายเดิมที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมและสอดคล้องหรือไม่ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานขององค์กร งานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น และสามารถใช้ในการวางแผนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทางการบัญชีต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี, ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Abstract

The study on accounting practice competency development and job success of personnel in Rajabhat Maha Sarakham University collected data from 119 personnel at Maha Sarakham Rajabhat University by using a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation.

The results of the study pointed out that the accounting bookkeepers' attitude toward both the overall aspects and individual aspects of accounting practice competency development was at a high level. The individual aspects with a high level of attitude

included professional knowledge, professional skill, and professional value. Regarding the attitude toward job success, it was at a high level in both holistic and individual aspects. The individual aspects with a high attitude included goal accomplishment, standard and reliability, and getting job done on time.

In conclusion, attitude toward the accounting practice competency development and job achievement was at a high level, therefore the accounting bookkeepers in Rajabhat Maha Sarakham University should consider the importance of accounting practice competency development by creating an effective development plan. The organization should review the previous policy to see whether they were proper and accordance with the goal, as well as encouraging people to realize the importance of the their working ability development for an effective job performance to reach the organization goals.

Keywords: accounting practice competency development, job success of personnel, Rajabhat Maha Sarakham University

บทนำ

ในการบริหารงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐหรือหน่วยงานของภาคเอกชน คณะผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานต่างก็มีความต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนได้รับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลานั้น จะเป็นบุคคลมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะ

แข่งขันกับตนเองและกับบุคคลอื่น มีความพร้อมอยู่เสมอที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่มีบุคลากรที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองในเรื่อง การปฏิบัติงาน และต้องการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เนื่องจากจะส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรตามไปด้วย และจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองก็ยังส่งผลต่อความสำเร็จ ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และยังส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้อีกด้วย การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตนเอง เพื่อเป็นบันไดก้าวไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าของตนเองในอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับบุคคลอื่นในโลกของการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันสูง เวทีของการปฏิบัติงานจะเปิดโอกาสให้สำหรับบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเสมอ เช่นเดียวกับบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงจากการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่องนั้น มักจะมีความพร้อมอยู่เสมอ สำหรับการแข่งขันไม่ว่าในเวทีของการปฏิบัติงานหรือในสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2556)

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี (Accounting Practice Competency Development) เป็นการนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ โดยการผสมผสานกันระหว่างข้อมูลทางด้านตัวเลขทางการบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่มีความพยายาม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพของงานที่ดีที่สุด พฤติกรรมด้านความสามารถที่มีอยู่ในร่างกายของแต่ละบุคคล จะแสดงออกเมื่อได้รับโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนเอง ในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

เนื่องจากการพัฒนาบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคคล มีคุณสมบัติ มีความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความคิด และมีศักยภาพในตนเอง มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณค่า และด้านเจตคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแล้วนั้น ผลจากการปฏิบัติงานจะสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล หากสามารถวิเคราะห์ได้ว่าบุคคลใดมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด มีผลการปฏิบัติเป็นเช่นไร ก็จะสามารถที่จะดำเนินการพัฒนาหรือดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ (เพ็ญจันทร์ สังข์แก้ว, 2549)

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Job Success) เป็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ลงมือกระทำการใด ๆ โดยตั้งใจและทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจแก่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่าประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานย่อมปรารถนาการพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในชีวิตการปฏิบัติงาน มีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงสามารถส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองแล้ว ก็จะสามารถรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มองเห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าวิชาชีพของตนเอง อีกทั้งยังสามารถช่วยให้มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กฤษฎ์ อุทัย, 2545) ในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น สามารถวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) มาตรฐาน และความเชื่อถือได้ (Standardized and Reliable) ความทันเวลาของผลลัพธ์

(Timeliness of Outcome) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นบันไดในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าของตนเอง ของหน่วยงานหรือองค์กร

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และบุคลากรตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการด้านวิชาการ และด้านสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนด้านธุรการ คือ ผู้อำนวยการความสะอาดในด้านกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นงานเฉพาะ คือ นักวิชาการการเงิน นักวิชาการศึกษา นักวิเคราะห์ เจ้าหน้าที่บุคคล กลุ่มนี้ต้องแม่นยำและชำนาญกฎระเบียบ แนวปฏิบัติในด้านของตำแหน่งของตนเอง ที่ต้องวิเคราะห์เสนองานให้เป็นไปตามระเบียบ แนวปฏิบัติ กลุ่มที่ 2 เป็นด้านบริหารงานทั่วไปในการรับเรื่อง ส่งเรื่อง ประสานงาน กลุ่มนี้ต้องเน้นที่ความรวดเร็ว ถูกที่ ถูกทาง ส่วนกลุ่มด้านสนับสนุนวิชาการนั้น มีหน้าที่ผู้ช่วยดูแลงานวิชาการ เช่น เตรียมอุปกรณ์การเรียนการสอน การวิจัย รวมถึงช่วยสอน ช่วยควบคุม ซึ่งเป็นงานด้านวิชาการที่ช่วยงาน รวมทั้งควบคุมการใช้เครื่องมือที่มีลักษณะการใช้งานเฉพาะเพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ (กองบริหารงานบุคคล, 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีมีผลกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ให้มีศักยภาพมากขึ้น และสามารถใช้ในการวางแผนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ทางการบัญชีต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิธีการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานทางการบัญชี กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเก็บข้อมูลดังนี้

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 1,140 คน (กองบริหารงานบุคคล, 2559)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 280 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามสายงาน

ตารางที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
บุคลากรสายสนับสนุน	472	116	95
บุคลากรสายวิชาการ	668	164	24
รวม	1,140	280	119

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำแจก

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามตามหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งกำหนดระยะเวลาภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

3. เมื่อครบกำหนดได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 98 ฉบับ จึงลงพื้นที่อีกครั้งเพื่อไปเก็บแบบสอบถามปรากฏว่า ได้แบบสอบถามเพิ่มอีก 21 ฉบับ สาเหตุที่เก็บแบบสอบถามไม่ได้ครบทั้งหมดตามที่สอบถามเพราะผู้ที่ตอบแบบสอบถามช่วงที่เก็บเดินทางไปราชการ ลางาน ย้ายที่ทำงาน ลาออก

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 119 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 119 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.50 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถาม ต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ว่ามีข้อมูลเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ราชภัฏมหาสารคาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง กำหนดให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย กำหนดให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด กำหนดให้ 1 คะแนน

แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	58	48.70
1.2 หญิง	61	51.30
รวม	119	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 25 ปี	4	3.40
2.2 25 - 35 ปี	61	51.30
2.3 36 - 45 ปี	36	30.20
2.4 มากกว่า 45 ปี	18	15.10
รวม	119	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	43	36.20
3.2 สมรส	73	61.30
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	3	2.50
รวม	119	100.00

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือ	6	5.10
4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	53	44.50
4.3 สูงกว่าปริญญาตรี	60	50.40
รวม	119	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	11	9.20
5.2 5 – 10 ปี	60	50.40
5.3 11 – 15 ปี	30	25.20
5.4 มากกว่า 15 ปี	18	15.20
รวม	119	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท	49	41.20
6.2 20,001 – 25,000 บาท	34	28.60
6.3 25,001 – 30,000 บาท	24	20.10
6.4 มากกว่า 30,000 บาท	12	10.10
รวม	119	100.00
7. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
7.1 บุคลากรสายสนับสนุน	95	79.80
7.2 บุคลากรสายวิชาการ	24	20.20
7.3 อื่น ๆ	-	-
รวม	119	100.00

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.30) อายุ 25 - 35 ปี (ร้อยละ 51.30) รองลงมา 36 – 45 ปี (ร้อยละ 30.20) สถานภาพ สมรส (ร้อยละ 61.30) รองลงมา สถานภาพ โสด (ร้อยละ 36.30) ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 50.40) รองลงมา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 44.50) ประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี (ร้อยละ 50.40) รองลงมา 11 – 15 ปี (ร้อยละ 20.10) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 41.20) รองลงมา 20,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ

28.60) และตำแหน่งงานในปัจจุบัน บุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 78.80) รองลงมา บุคลากรสายวิชาการ (ร้อยละ 20.20)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 3 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.93	0.47	มาก
2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	4.09	0.52	มาก
3. ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	4.04	0.72	มาก
โดยรวม	4.03	0.43	มาก

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.81$) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.96$) และด้านทักษะทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.12$)

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	3.93	0.47	มาก
2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	4.09	0.52	มาก
3. ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	4.04	0.72	มาก
โดยรวม	4.03	0.43	มาก

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการเรียนรู้และพัฒนา ($\bar{X} = 4.04$) และด้านการบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.93$)

สรุปผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 - 35 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท และตำแหน่งงานในปัจจุบัน บุคลากรสายสนับสนุน

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ เช่น บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในหลักวิชาการบัญชีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การบัญชีการเงิน การบัญชีเพื่อการจัดการ การบัญชีบริหาร เป็นต้น เข้าใจอย่างชัดเจนในหลักการจัดการและการบริหารงานสมัยใหม่เพื่อประเมินผลการบริหารขององค์กรที่ดี มีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ด้านการบัญชี และสามารถนำระบบสารสนเทศมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบัญชี มีความสามารถด้านการจัดการการประเมินผล หรือการออกแบบระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้านทักษะทางวิชาชีพ เช่น บุคลากรมีการวินิจฉัยและสร้างแนวคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เหตุผลและมี

แนวทางการวิเคราะห์การปฏิบัติงาน มีการระบุปัญหาและการแก้ไขปัญหามีลักษณะแตกต่างกัน โดยนำความชำนาญการมาปรับใช้กับการแก้ไขปัญหามีความสัมพันธ์ที่ดี การวางตัวเป็นกลาง การรู้จักกาลเทศะ และการมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเชื่อมั่นศรัทธา และจริงจังต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานทุกคน เป็นต้น และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตั้งใจเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีวินัย ความรับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย เช่น สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย มีความสมบูรณ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ มีการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับจากทุกคนในสำนักงาน เป็นต้น ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ เช่น มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป มีการปฏิบัติตามขั้นตอนทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและถูกต้องตามที่กำหนด มีการสุญญเปล่าของทรัพยากรน้อยที่สุด สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบเพื่อให้ผลงานมีความถูกต้องตามความต้องการของผู้ใช้ สามารถทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง และทันต่อเวลาที่กำหนด เป็นต้น ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ เช่น สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา สามารถบริหารเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ยึดหลักการปฏิบัติงานที่มีความเป็นปัจจุบัน และให้มีงานค้างค่าน้อยที่สุด เป็นต้น

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี กับการความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป และจัดทางการเงินได้อย่างมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในยุคปัจจุบัน และตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้ข้อมูลในการเงินมากที่สุด ผู้ทำบัญชีจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานบัญชีบรรลุเป้าหมาย นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี จิตรบรรเทา (2546) พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ปัจจุบันต้องพยายามที่จะเรียนรู้เพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กรได้ และหากสถาบันการเงินจัดให้มีการเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์ก็จะสามารถนำมาช่วยพัฒนาองค์กรได้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ตามโครงสร้างการเรียนรู้ขององค์กรให้มีระดับการปฏิบัติที่สูงขึ้นในทุก ๆ ด้านเพื่อสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา เบ็ญจศิริ (2555) พบว่า นักบัญชีในสถานศึกษามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการ

มีการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีโดยรวม ด้านการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานอยู่ตลอดเวลาจะทำให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ตามกำหนดเวลา

2. บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ และด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีนั้น หมายถึงการจัดทำข้อมูลงบการเงินที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ องค์กรสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และทันเวลา ซึ่งส่งผลให้การทำงานขององค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ตามกระบวนการ และระยะเวลาที่กำหนดได้มาตรฐาน เป็นที่พอใจของผู้บริหารงานในแต่ละส่วนงาน ดังนั้น ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเรียบร้อยทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถจัดหางบการเงินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ อุดมจิตร (2551) พบว่า นักบัญชีธุรกิจประกันภัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพของการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย และด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิภัทร ไวแสน (2554) พบว่า นักบัญชีบริษัท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาและใช้ปัจจัย

ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนฤมล สุ่นสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นการทำงานที่มีประสิทธิผล ประหยัด ทรัพยากร เช่น แรงงาน เวลา วัสดุ เป็นต้น การทำงานที่มีประสิทธิภาพได้คุณภาพ ตามที่กำหนด คือเป้าหมายของการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2552) กล่าวว่า การทำงานที่มีคุณภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้เทคนิคในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่มีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลงานพร้อมกับคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ เนื่องจากการพัฒนาในด้านดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อม

1.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี จากการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี กับการสำเร็จในการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ธนาคาร

พาณิชย์ สถาบันทางการเงิน เป็นต้น เพื่อศึกษาผลการวิจัยว่าหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งดำเนินกิจการที่แตกต่างกันออกไปมีผลการวิจัยเป็นอย่างไร

2.2 ควรศึกษาตัวแปรตามตัวแปรอื่น เช่น ความได้เปรียบทางการแข่งขัน การเจริญเติบโตของรายได้ เป็นต้น เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กรให้บริหารงาน และดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อก่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการองค์กรต่อไป

2.3 การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยให้ผู้ให้บริการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อต้องการที่จะทราบผลในมุมมองของผู้ให้บริการการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชี ของหน่วยงานในปัจจุบันที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานต่อไป

บรรณานุกรม

- จรรยา มีสิม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- จิราภรณ์ แก้วสีดา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารเวลา ความเครียดในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจโรงแรมในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ฐนตม ราศรีรัตนะ. (2551). *ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกายในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- นฤมล สุนทวิสถิติ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.

- นวลละออง ชัยวัตร. (2555). ผลกระทบของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- นิสิต มโนตั้งวรพันธุ์. (2552). เทคนิคการมอบหมายงาน. กรุงเทพฯ: ซี เอ็ด ยู เค ชัน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พงษ์ศักดิ์ แก้วมีสี. (2552). ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนการสอบบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ศุภมิตร พินิจการ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี กรมสรรพสามิต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สมเดช วิจารณ์ศรีเสถียร และคณะ. (2550). การบัญชีธุรกิจแนวทางสู่ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติเพรส.
- สมิต สัจฉกร. (2553). เทคนิคการประสานงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- สวัสต์ พุ่มภักดี วันชัย ประเสริฐศรี และประภัสสร กิตติมนโรรม. (2550). การบัญชีชั้นกลาง 1. กรุงเทพฯ: พัฒนาวิชาการ.
- สายฝน อุไร. (2557). ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สิรินภา นามพรหม. (2554). ผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

สุกัญญา ธรรมรส. (2554). ผลกระทบของการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่มีต่อ
คุณภาพรายงานการตรวจสอบภายในของผู้ตรวจสอบภายในที่สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).