

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับผลการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Relationship between Continuous Knowledge Development and Performance of Saving
and Credit Cooperative Accountants in Northeast

วสินีศา รักภักดี* จุลสุชดา ศิริสม² และ ณัฐวรรณ มุสิก³

Winnisa Rakpakdee* Julsuchada Sirisom² and Naratthawun Musik³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับ
ผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 143 คน สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งการพัฒนา
ความรู้อย่างต่อเนื่องได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย
พบว่า การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ
และด้านการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม
ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง หรือพัฒนาตนเองของนักบัญชีให้มีประสิทธิภาพ
มากขึ้น และเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรม การสอนงาน การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ
การศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงาน

* นิติระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Master Student of Accounting, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University.

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{2,3} Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University.

Abstract

The objective of this research was to assess the relationship between continuous knowledge development and performance of saving and credit cooperative accountants in northeast. A questionnaire was an instrument for collecting data from 143 staffs of saving and credit cooperative accountants in northeast of Thailand. Multiple correlation analysis and multiple regression analysis were used as statistical techniques. Continuous knowledge development was assigned as an independent variable that was positively related to and affected performance. The results revealed that the training, coaching, knowledge unofficially and benchmarking study of continuous knowledge development were positively related to overall performance. According to results, accountants should develop themselves to be more knowledgeable and organization also needs to improve their operation continuously in order to increase firm effectiveness and efficiency.

Keywords: Continuous Knowledge Development, Training, Coaching, Knowledge Unofficially, Benchmarking Study, Performance

1. บทนำ

ท่ามกลางโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง มีการนำความรู้ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรในหลายๆ ด้าน ส่งผลให้องค์กรต้องปฏิรูปหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรจำเป็นต้องให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ รวมถึง การแสดงความคิดเห็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อที่จะให้องค์กรยืนหยัดและสามารถแข่งขันอย่างยั่งยืนได้ (วีรวิธ มาชะศิรินันท์, 2553 : 9) รวมทั้ง นักบัญชีซึ่งต้องการการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ให้ทันกับกฎ ระเบียบ และมาตรฐาน ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ของตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กร

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Knowledge Development) เป็นการแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยไม่จำกัดความรู้ทางด้านการบัญชีเท่านั้น แต่ควรมีความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพบัญชีด้วย เพื่อให้เกิดความรู้และความสามารถจัดการปัญหาต่างๆ ได้ ทำให้มีการพัฒนาองค์ความรู้เพิ่มขึ้นและบุคคลนั้นจะรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนร่วมกับการทำงาน เกิดการอยากสร้างอนาคต สร้างรูปแบบความคิดใหม่ๆ ขยายความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน (พิเชษฐ บุญญติ, 2547 : 10) ประกอบด้วย การฝึกอบรม การสอนงาน การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ ดังนั้น นักบัญชีหากมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องแล้วย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานที่วางไว้ การที่พนักงานภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ ผลการปฏิบัติประกอบด้วย การบรรลุเป้าหมาย มาตรฐานและความเชื่อถือได้ ความทันเวลา และความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง (ปาริชาติ แสงพานิช, 2545 : 38-41) ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการประเมินผล

การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าควรจะให้ผลตอบแทนมากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับผลงานของพนักงาน ในแต่ละช่วงที่ทำการประเมิน หากพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่กำหนดก็จะมี ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ที่จะให้พนักงานมีโอกาสปรับปรุงแก้ไขหรือควรให้พนักงานเป็นพนักงานขององค์กรในที่สุด (มุสตี รัมมาคม, 2558 : เว็บไซต์) ดังนั้น การพัฒนาความรู้และผลการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญ ต่อนักบัญชีและ ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

สหกรณ์ออมทรัพย์ (Savings and Credit Cooperative) เป็นสถาบันการเงินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม ให้สมาชิกรู้จักการออมทรัพย์และให้กู้ยืมเงิน เมื่อเกิดความจำเป็นหรือเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์อกเสีย เป็นองค์กรที่ จัดตั้งขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกไม่หวังผลกำไร สหกรณ์จะต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้เป็นสมาชิก และ มีความโปร่งใสในการทำงาน และการจัดทำข้อมูลทางการเงินและบัญชีอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น สหกรณ์จำเป็นต้องมี นักบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานบัญชีที่ถูกต้อง มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงการดำเนินงานในปัจจุบัน สหกรณ์ต้องวางนโยบายการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้านเพื่อ การปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ข้อมูลทางบัญชีจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการ ดำเนินงานของธุรกิจที่จะมุ่งไปสู่การตัดสินใจในการวางแผนและการควบคุมด้านการเงิน (สำนักนายทะเบียนและ กฎหมายกรมส่งเสริมสหกรณ์, 2558 : เว็บไซต์)

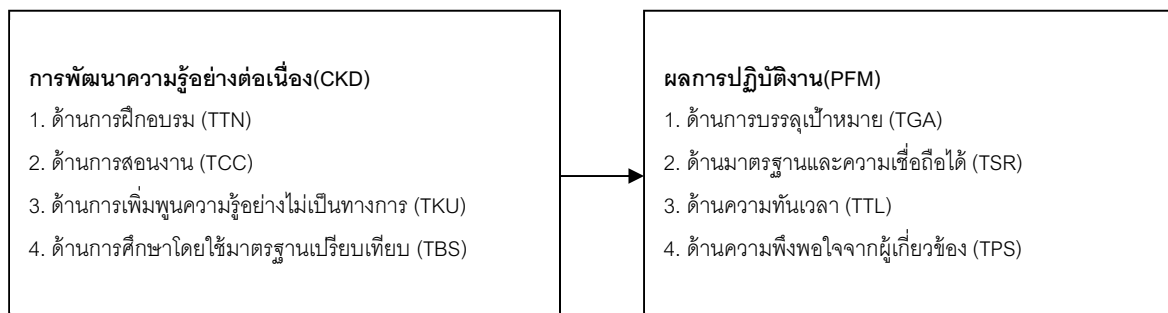
จากเหตุผลที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับผลการ ปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน การปรับปรุง หรือพัฒนาตนเองของนักบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อสนเทศให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปปรับปรุงการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. เอกสารของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและผลการปฏิบัติงาน



2.1 การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Knowledge Development)

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองเพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพเกี่ยวเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรม การเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ โดยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นทางการหรือผ่านกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการเพื่อพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พิเชฐ บัญญัติ, 2547 : 10) ดังนี้

2.1.1 การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ หรือเจตคติที่ดี ที่เหมาะสมกับการะงานที่ได้รับ อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวที่สูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2.1.2 การสอนงาน (Coaching) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมี การนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็นทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน

2.1.3 การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ (Knowledge Unofficially) หมายถึง การแสวงหาความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยศึกษาด้วยตนเอง ทั้งจากห้องสมุดหรือจากเอกสารทางวิชาการ จากผู้รู้ ประสบการณ์ สื่อสารสนเทศต่างๆ อย่างอิสระโดยไม่ได้คุณวุฒิเพิ่มขึ้น

2.1.4 การศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking Study) หมายถึง การเปรียบเทียบความรู้และประสบการณ์ทางการบัญชี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน ของตนเองโดยการสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการศึกษาทางบัญชีและวิธีปฏิบัติ เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานทางการบัญชี

2.2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ละบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และได้รับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ ผลของการปฏิบัติงานที่ออกมาเป็นงานที่มีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ (ปาริชาติ แสงพานิช, 2545 : 38-41) ดังนี้

2.2.1 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) หมายถึง การทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานว่าตรงกับเป้าหมายที่องค์กรต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2.2 มาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standard and Reliability) หมายถึง คุณภาพการปฏิบัติงานที่สำเร็จต้องมีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน เชื่อถือได้ ทันต่อเหตุการณ์ รวดเร็ว สมบูรณ์ เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชี

2.2.3 ความทันเวลา (Timeliness) หมายถึง การนำเสนอรายงานทางการเงินในเวลาที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ และสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันเวลาอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.2.4 ความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชี มีทัศนคติด้านบวกและมีความพึงพอใจส่งผลการทำงานที่ดี

สมมุติฐานการวิจัย : การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน

3. วิธีดำเนินงานวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 197 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2558 : เว็บไซต์) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 197 ชุด ตั้งแต่วันที่ 18 มกราคม – 2 กุมภาพันธ์ 2559 เมื่อครบกำหนดภายใน 15 วัน ได้รับคืนแบบสอบถามมาบางส่วน จากนั้นผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามอีกครั้ง ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ตอบกลับมามีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 143 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.59 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, and Day (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อย ร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ความเข้าใจและความชำนาญ การฝึกทักษะ และการสร้างทัศนคติที่ดี 2) ด้านการสอนงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการถ่ายทอดเทคนิค การปฏิบัติงาน มีความรักในการถ่ายทอดความรู้มีความเชื่อมั่นและตั้งใจรวมถึงการสื่อสารเพื่อให้การสอนงานประสบความสำเร็จ 3) ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ ขวนขวายที่จะศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 4) ด้านการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน คำนึงถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน ลำดับความสำคัญทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและวิเคราะห์ขั้นตอนปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ความละเอียดรอบคอบ ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดสามารถนำไปใช้ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ 3) ด้านความทันเวลา ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน การบริหารเวลาและการนำเสนอรายงานอย่างมืออาชีพ และ 4) ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5470-0.8920 ผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7330-0.8740 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่เกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ถือว่ามีคุณภาพในระดับดีมาก และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.7950-0.9280 ผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8890-0.9210 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar, and Day (2001) ได้เสนอว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเกินกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสามารถเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ PFM} = \beta_0 + \beta_1 \text{ TTN} + \beta_2 \text{ TCC} + \beta_3 \text{ TKU} + \beta_4 \text{ TBS} + \varepsilon$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
	ε	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
PFM		แทน ผลการปฏิบัติงานโดยรวม
TTN		แทน การฝึกอบรม
TCC		แทน การสอนงาน
TKU		แทน การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ
TBS		แทน การศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ฯ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	PFM	TTN	TCC	TKU	TBS	VIFs
$\bar{X}$	4.32	4.21	4.24	4.26	4.22	
S.D.	0.51	0.63	0.60	0.51	0.52	
PFM	-	0.702*	0.635*	0.519*	0.611*	
TTN		-	0.768*	0.747*	0.777*	3.213
TCC			-	0.745*	0.786*	2.980
TKU				-	0.858*	4.267
TBS					-	4.620

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIFs) ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีค่าตั้งแต่ 2.980 – 4.620 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับ
ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	ผลการปฏิบัติงาน โดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	การถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.763	0.255	6.920*	<0.001
ด้านการฝึกอบรม (TTN)	0.408	0.084	4.882*	<0.001
ด้านการสอนงาน (TCC)	0.215	0.085	2.535*	0.012
ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ (TKU)	0.274	0.119	2.302*	0.023
ด้านการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ (TBS)	0.259	0.122	2.121*	0.036
F = 39.822, p < 0.0001, Adj R ² = 0.522				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า 1) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญการเกิดประสบการณ์ที่เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ รวมถึงการก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามแผนงานที่วางไว้ มีขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานด้วยละเอียด รอบคอบ ครบถ้วน มีความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน สร้างความเชื่อถือได้ งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เกิดความเชื่อถือได้ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเครือข่ายลิ้มอภิชาติ (2544 : 4) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะหรือความชำนาญและเจตคติที่เหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ยกมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นและทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา บุญชัย (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานบัญชีสหกรณ์มีความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีด้วย ส่วนใหญ่คิดว่าเรื่อง การจัดทำงบการเงินจำเป็นต่อการทำงานมากที่สุด และต้องการพัฒนาความรู้เรื่องการจัดทำงบการเงินมากที่สุด สำหรับวิธีการที่พนักงานบัญชีสหกรณ์สนใจที่จะพัฒนาความรู้ทางการบัญชีคือ การเข้ารับการอบรมสัมมนา ส่วนสาเหตุที่ต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชี คือ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ทำ เพื่องานที่ได้มีมาตรฐานเชื่อถือได้ ทันท่วงทีและสร้างความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ส่วนปัญหาในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของพนักงานบัญชีสหกรณ์ คือ ปัจจุบันพนักงานบัญชีไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาต่อเท่าที่ควร ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาในเรื่องของความพร้อมในเรื่องเวลาและงบประมาณของสหกรณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ มหาวงศ์ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรส่วนการคลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต้องการพัฒนาความรู้ โดยการจัดอบรมที่หน่วยงานราชการจัดขึ้น และรับข้อมูลจาก

จดหมายจากทางราชการ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เพื่อนำไปพัฒนาระบบการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น และมีความต้องการอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี และโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีด้วย แต่ก็ยังพบปัจจัยที่เป็นปัญหาในการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานที่ ปัจจัยด้านผลิตภัณฑ์ ปัจจัยด้านการส่งเสริมการตลาด และปัจจัยด้านราคา ตามลำดับ

2) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการสอนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก การสอนงานเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สร้างความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งการสอนงานที่มีประสิทธิภาพจะสัมพันธ์กับบรรยากาศของการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการเรียนรู้และความสามารถสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิทยา ดำธวัชกุล (2546 : 228 – 229) กล่าวว่า การให้ความรู้และพัฒนาในด้านการสอนงาน เป็นหลักประกันว่าพนักงานขององค์กรจะมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะที่ต้องการเพิ่มขึ้น เป็นการสอนงานจากผู้เชี่ยวชาญหรือจากรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เพื่อจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ในอนาคต ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้ โดยปกติแล้ว การพัฒนาความรู้ จะเน้นการสอนให้พนักงานเข้าใจในงานที่ทำการประจำ และช่วยให้พนักงานมีความรู้ และทักษะที่จำเป็น เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และมุ่งเน้นการให้ความรู้และทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานสำหรับความรับผิดชอบ และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ การสอนงานโดยส่วนมากจะใช้กับพนักงานระดับต้นในองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและเป็นการพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจและเป็นการเปิดโอกาส ให้พนักงานเห็นช่องทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถประเมินผลงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร แจ่มศรี (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า การเรียนรู้จากการได้รับการสอนงาน เป็นการเรียนรู้จากการได้รับคำแนะนำทางการบัญชีจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการให้กำลังใจและโอกาสในการ ทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาความรู้ทางการบัญชี ทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการเป็นการเสาะแสวงหาความรู้ความเข้าใจ ความสามารถเพิ่มเติม เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยศึกษาด้วยตนเองทั้งจากห้องสมุดหรือจากเอกสารทางวิชาการ จากผู้รู้ ประสบการณ์ สื่อสารสนเทศต่างๆ อย่างอิสระ ซึ่งในปัจจุบันนี้การเพิ่มความรู้มีความสำคัญมาก เพราะมีการเปลี่ยนแปลง และเกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นักบัญชีต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผลงานที่ออกมาจึงจะมีมาตรฐานและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพิชญา อภิวงค์งาม (2551: บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ทำบัญชีจะต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากการเข้ารับการอบรม การเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ตนสามารถดำรงเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ลุล่วงไปด้วยดี เพราะปัจจุบันมาตรฐานการบัญชีและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าผู้ทำบัญชีไม่ได้ข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์อย่างรวดเร็วและถูกต้องก็อาจทำให้การทำงานเกิดความผิดพลาดหรือไม่ถูกต้องได้

4) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก การศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบเป็นการเปรียบเทียบความรู้และประสบการณ์ทางการบัญชี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของตนเองโดยการสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการศึกษาทางบัญชีและวิธีปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานทางการบัญชี ทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน มีความเชื่อถือได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พิเชฐ บุญญติ (2547 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้เป็นการที่บุคคลรับรู้คุณค่าของตนเองและความต้องการในชีวิตและการทำงาน แสดงออกถึงความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเทคนิคการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงานทางการบัญชี จากการใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ จากการได้รับการสอนงาน จากการให้คำปรึกษา จากแฟ้มสะสมผลงาน แล้วนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา ศรีมะเรือง (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ทำบัญชีต้องมีคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถ มีการสอบทานงานเมื่อเสร็จสิ้นเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ทุกครั้งก่อนนำเสนอโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป เพื่อความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามมาตรฐานและสามารถเชื่อถือได้ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.1.1 นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ เนื่องจากการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องดังกล่าวแสดงถึงการกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเป็นการพัฒนาไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การพัฒนาตนเองสร้างความมั่นใจได้ว่าจะประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพ

5.1.2 นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในและนอกองค์กรและให้ทุกคนได้ร่วมปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.1.3 นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน เพราะผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานขององค์กร

5.1.4 นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ สามารถนำการพัฒนาความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานซึ่งมีวิธีการและกระบวนการที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน สำหรับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มาตรฐานและความเชื่อถือได้ของงาน ความทันเวลา รวมความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานและมาตรฐานการบัญชี

5.1.5 องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีเวลาในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง และองค์กรต่อไป

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผล และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตรงกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

5.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบข้อเท็จจริง อันนำมาซึ่งการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องของนักบัญชี

5.2.3 นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

5.2.4 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.5 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนต่อผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพหรือความสำเร็จขององค์กรในด้านอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงและบริหารจัดการในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

6. สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ และด้านการศึกษาโดยใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น นักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการเรียนรู้และหาความรู้เพิ่มเติม ด้านทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีรวมถึงด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพนักบัญชีในการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ของนักบัญชีของสหกรณ์ให้มีความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และเป็นข้อมูลทางการบัญชีและข้อมูลสนับสนุนทำให้ผู้บริหารของสหกรณ์ออมทรัพย์วางแผนการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ผลตอบแทนของสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นไปตามเป้าหมายที่ทำให้กิจการของสหกรณ์มีความมั่นคงและโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือให้แก่สมาชิกผู้ถือหุ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2558). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์*. ค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2558, จาก

<http://www.thaicoperative.org/>.

เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. (2544). *หลักและเทคนิคการฝึกอบรมและพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์.

จารุวรรณ มหาวงศ์. (2554). *แนวทางในการพัฒนาความรู้ทางบัญชีของบุคลากรส่วนการคลังในองค์กรปกครอง*

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

ณพิชญา อภิวงศ์งาม. (2551). *ทัศนคติของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำพูนต่อการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ*

ของผู้ทำบัญชี. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปาริชาติ แสงพานิช. (2545). *การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงาน*

ของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก. วิทยานิพนธ์การบริหาร

ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ผุสดี รุมาคม. (2558). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://tsumis.tsu.ac.th/tsukm>
- พิเชฐ บุญญิตติ. (2547). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : เนชั่น.
- รัตน บุญชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของพนักงานบัญชีสหกรณ์ในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วาสนา ศรีมะเรือง. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ทำบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา ด่านธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดวูเคชั่น.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2553). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักนายทะเบียนและกฎหมาย กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2558). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์*. ค้นเมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2558, จาก <http://webhost.cpd.go.th/rlo/knowledge.html>.
- สุภาพร แจ่มศรี. (2554). *ผลกระทบของการเรียนรู้ทางการบัญชีอย่างต่อเนื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing research* (7th ed.). New York : John Wiley and Sons..
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed.). U.S.A. : John Wiley & Son.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York : McGraw Hill.