

# ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

The Influence of Learning Efficiency toward Job Performance Effectiveness on Accountants in Nakhonratchasima Province

ดร.ประทีป วจีทองรัตน์<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 335 คน สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำบัญชีน้อยกว่า 5 ปี ประสิทธิภาพการเรียนรู้โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเข้าใจ และด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลงาน 2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงาน 3) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน และ 4) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำบัญชี

## Abstract

The purpose of this research was to study the influence of learning efficiency towards job performance effectiveness on accountants in Nakhonratchasima Province. Statistics used in this research included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. It involved 335 Accountants in the local area of Nakhonratchasima province. The findings revealed that the majority of respondents were female with the age between 31-40 years old, hold bachelor degree in accounting, married. The average income of respondents was between 10,001-15,000 baht with working experience as accountant for less than 5 years. The efficiency ratios of the overall learning were knowledge, understanding, skills and attitudes that effect to the job performance of the accountants. The job performance effectiveness in term of the quality of work outputs are found at a highest level as the overall job performance effectiveness and the quantity

<sup>1</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

of work outputs and punctuality in working found at a high level. The following results of hypothetical test were found 1) the learning efficiency on the aspect of the knowledge and skills that influence towards job performance effectiveness on the aspects of the quality of work outputs, 2) the learning efficiency on the aspect of the attitude that influence towards job performance effectiveness on the aspects of the quantity of the work outputs, 3) the learning efficiency on the aspect of the attitude and skills that influence towards job performance effectiveness on the aspect of the punctuality in working and 4) the learning efficiency on the aspect of the attitude, skills and knowledge that influence towards the overall job performance effectiveness.

**Keywords:** Learning efficiency Job performance effectiveness Accountants.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่องอย่างรวดเร็วมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และสังคมมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องมีการเรียนรู้เพื่อที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพของมนุษย์ (เปรีดา จิรวาทวิส, 2546) นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัยมาใช้แทนทรัพยากรมนุษย์ ก็จะมีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การลดต้นทุน ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย (สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ และนิติย์ จันทรมังคละศรี, 2538) คนที่มีทรัพยากรที่มีคุณค่าเหนือทรัพยากรอื่นใด จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเสริมรักษาและทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรและตนเอง การก้าวต่อไปในอนาคตล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น (दनัย เทียนพุด, 2545) การเรียนรู้ถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยเฉพาะในสภาวะการณปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ในการจัดการ จึงจำเป็นที่บุคลากรต้องมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไป

การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ตลอดชีวิต เป็นการเปลี่ยนแปลงศักยภาพ

แห่งพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร ซึ่งเป็นผลมาจากการฝึกหรือการปฏิบัติที่ได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้ (Chemers & Ayman, 1985) หลักการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาตนเองเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่ามีข้อดีและข้อบกพร่องอะไรบ้าง เมื่อทราบแล้วก็มาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่ามีสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาไว้ สิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเราเราก็ควรจะหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือควรขจัดให้หมดไปและมีสิ่งที่ดีและยังไม่มีในตัวเรา เราก็ควรจะนำมาเพิ่มให้กับตัวเราให้มากขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วต่อไปก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ต้องนำแผนดำเนินการดังกล่าวมาดำเนินการ (ลงมือปฏิบัติจริง) ถ้าเราสามารถทำได้ตามแผนที่วางไว้ก็ถือว่าแผนการที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนการนั้นไม่เหมาะสมกับเรา ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมจนเราสามารถปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้ว (จำนง อติวัฒน์สิทธิ์, 2545) การเรียนรู้สามารถหาได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ จากการอ่าน หนังสือพิมพ์ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ซึ่งจัดเป็นการเรียนรู้ทางสังคมที่เกิดจากสภาพการณ์ของสังคม (Social Setting) นอกจากนี้ยังสามารถเรียนรู้จากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน คือ ในลักษณะที่ผู้แทนสถาบันองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมอย่างมีจุดหมายและต่อเนื่องกัน (สุณี เชื้อสุวรรณ, 2542) พร้อมทั้งการได้รับเครื่องมือการเรียนรู้ แหล่งความรู้ ประสบการณ์ การสนับสนุนที่เหมาะสม และองค์ประกอบ

ภายในของตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กันในการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพ การเรียนรู้ คือ ความรู้ที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า ประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับจากแต่ละสาขาวิชา สามารถนำมาเชื่อมโยงกับข้อมูลที่มีอยู่ก่อนแล้วสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ กิจกรรมการสอน การแนะนำ การฝึกอบรม การจัดสภาพการเรียนรู้ที่เหมาะสมสามารถทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการแนวคิดจนสามารถตีความ แปลความ ขยายความโดยการ อ่าน ฟัง การสร้างแผนภูมิ แผนที่ ตาราง การจดบันทึก การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงานโดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุผล เข้าใจถึงความคิดของคนอื่นและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย (วีรฐ มาฆะศิรานนท์, 2548) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีถือเป็นบุคคลสำคัญส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

การประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งนโยบายของสภาวิชาชีพบัญชีได้มีการปรับปรุงโครงสร้างให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาผลผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยพยายามหาวิธีการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้มีความสำคัญกับบุคลากร การพัฒนาเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมืองรวมทั้งปรับปรุงการบริหารงานให้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และนโยบายขององค์กร (บุษบา สงวนประสิทธิ์, 2543) การบัญชีเป็นเครื่องมือสำคัญที่มาช่วยในการบริหารงานทำให้ทราบฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน งานบัญชีเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในองค์กรเกี่ยวข้องกับตัวเลขและเอกสารมากมาย ปริมาณงานที่มีจำนวนมากและต้องอาศัยความละเอียด ระมัดระวังรอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพเกิดจากความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตาม ความ

พึงพอใจในงานที่ทำ หมายถึง ทัศนคติ ความชอบ ความรู้สึกพอใจของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของปัจจัยต่าง ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (สิทธิชัย สุขวงศ์, 2540) ดังนั้นนักบัญชีที่เข้ามาปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี มีการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจซึ่งส่งผลทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรยิ่งขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริม สร้างความรู้ความเข้าใจและเป็นแนวทางในการพัฒนาของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลเสนอแนะให้กับหน่วยงานหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีให้มากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา

### สมมติฐานของการวิจัย

ประสิทธิภาพการเรียนรู้มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนา หรือปรับปรุง ตลอดจนการนำไปวางแผนระบบและกระบวนการในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา สามารถนำเอาผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการส่งเสริม และสร้างความรู้ความเข้าใจ

รวมตลอดทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาของผู้ทำบัญชีในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอให้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกันไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ (Learning Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้กับข้อมูลที่มีอยู่ก่อน และการเพิ่มขีดความสามารถ สำหรับการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติ แล้วนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย

1.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่ได้มาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับจากประสบการณ์ของวิชาในแต่ละสาขา

1.2 ความเข้าใจ (Understanding) หมายถึง ลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจะสามารถตีความ แปลความ ขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้นได้ก็ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

1.3 ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาข้อมูลความรู้ โดยการอ่าน การฟังและการสังเกตความสามารถในการใช้สื่อสารโดยการพูด การเขียน การบันทึก การนำเสนอ ความสามารถในการตีความ การสร้างแผนภูมิ แผนที่ ตารางเวลา และการจัดบันทึกรวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารสารสนเทศต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ในการแสวงหาความรู้

1.4 เจตคติ (Attitude) หมายถึง เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุผล เข้าใจถึงความคิด และความรู้สึกผู้อื่นขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นผู้อื่นด้วย

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Effectiveness) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองได้ สอดคล้องกับบทบาทองค์กร บรรลุเป้าหมาย

ของงานที่วางไว้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของงานวัดได้ 3 ด้าน คือ คุณภาพผลงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลาในการทำงาน

2.1 คุณภาพผลงาน (Quality of Work) หมายถึง ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน

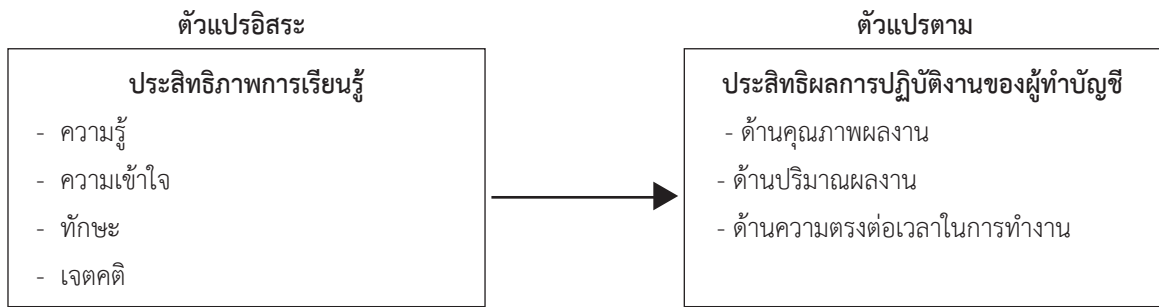
2.2 ปริมาณผลงาน (Quantity of Work) หมายถึง จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น

2.3 ความตรงต่อเวลาในการทำงาน (Timing of Work) หมายถึง ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปี และการตรงต่อเวลา

3. ผู้ทำบัญชีท้องถิ่น หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ในเขตจังหวัดนครราชสีมา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดและใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ (Learning Efficiency) โดยประยุกต์จากแนวคิดการเรียนรู้ของบุคคล (दनัย เทียนพุด, 2545) ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และเจตคติ (Attitude) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) โดยประยุกต์จากแนวคิดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลการทำงานของ Chemers and Ayman (1985) เป็นการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่าผู้ทำบัญชีท้องถิ่นมีประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามทฤษฎีหรือไม่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองของผู้ทำบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถเป็นข้อมูลเสนอให้กับหน่วยงานหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทำบัญชีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ในเขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีจำนวน 2,100 คน จากหน่วยงานทั้งหมด 334 หน่วยงาน (ท้องถิ่นนครราชสีมา, 2555, เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ทำบัญชีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ในเขตจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 335 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กับกลุ่มตัวอย่างประชากรตามจำนวนหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ในเขตจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 334 หน่วยงาน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ของแต่ละหน่วยงาน โดยกำหนดหมายเลขให้กับรายชื่อสมาชิกแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา อธิบายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำบัญชี นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการเรียนรู้ และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ ประสิทธิภาพการเรียนรู้มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์ผล

### ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำบัญชีน้อยกว่า 5 ปี ประสิทธิภาพการเรียนรู้โดยรวม ( $\bar{X} = 4.21$ ) และรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ( $\bar{X} = 4.33$ ) ด้านทักษะ ( $\bar{X} = 4.21$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความเข้าใจ ( $\bar{X} = 4.18$ ) และด้านเจตคติ ( $\bar{X} = 4.09$ ) อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ( $\bar{X} = 4.14$ ) และรายด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณผลงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) และด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณภาพผลงาน ( $\bar{X} = 4.32$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลงาน ดังแสดงในตาราง 1

**ตาราง 1** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพผลงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.330	.455	.724	.469		
ด้านความรู้ (X <sub>1</sub> )	.396	.140	2.839**	.005	.765	1.307
ด้านทักษะ (X <sub>3</sub> )	.269	.128	2.112*	.035	.757	1.321

Adjusted R<sup>2</sup> = .310

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงาน ดังแสดงในตาราง 2

**ตาราง 2** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณผลงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.444	.460	3.140**	.002		
ด้านเจตคติ (X <sub>4</sub> )	.331	.133	2.485*	.013	1.00	1.00

Adjusted R<sup>2</sup> = .324

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลา ในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 3

**ตาราง 3** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.436	.354	4.055**	.000		
ด้านเจตคติ (X <sub>4</sub> )	.398	.102	3.884**	.000	.572	1.748
ด้านทักษะ (X <sub>3</sub> )	.215	.099	2.165*	.031	.659	1.518

Adjusted R<sup>2</sup> = .415

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ดังแสดงในตาราง 4

**ตาราง 4** ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ทำบัญชี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.079	.246	4.379**	.000		
ด้านเจตคติ ( $X_4$ )	.283	.071	3.961**	.000	.701	1.426
ด้านทักษะ ( $X_3$ )	.217	.069	3.136**	.002	.737	1.356
ด้านความรู้ ( $X_1$ )	.133	.055	2.425*	.016	.730	1.370

Adjusted R<sup>2</sup> = .489

หมายเหตุ : ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00 ; ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .2000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม ส่วนประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านความเข้าใจ ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านความรู้ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรสามารถที่จะทำให้องค์กรนั้นได้เปรียบคู่แข่งขึ้นจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่สามารถนำพาท้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้ องค์กรพัฒนาบุคลากรของตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็วกว่าย่อมได้เปรียบคู่แข่ง โดยมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับ ทั้งระดับผู้บริหารระดับผู้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการจากแบบดั้งเดิมคือ จากการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการทำงานเป็นครั้งคราวหรือการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นราย ๆ กลายเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง และเนื้อหาของการเรียนรู้ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเท่านั้น แต่ยังคงเรียนรู้ข้ามสายงานเรียนรู้ไม่เน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเท่านั้น

แต่ยังคงต้องเรียนรู้ข้ามสายงานเรียนรู้เรื่องภายในองค์กรเรียนรู้ภาวะที่แท้จริงภายนอกองค์กรเรียนรู้แนวโน้มและโอกาส และเรียนรู้วิธีการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลการเรียนรู้เป็นการพัฒนาความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงพฤติกรรมองค์กรโดยมี Organizational Memory เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ขององค์กรและตัวบุคคลโดยมีฝ่ายบริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุน (สมิตส์ชุลกร, 2541) จึงส่งผลทำให้ผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาปฏิบัติงานทางบัญชีที่ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีจำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด และสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงินได้ทันตามกำหนดเวลากำหนด ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ศรีหาคทา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านความรู้มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านทักษะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะเป็นความ

สามารถที่จะระบุได้ มาจัดระบบ และเข้าใจสารสนเทศจาก ผู้คน สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นความสามารถในการซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล และเชิงวิเคราะห์การใช้เหตุผลและการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนี้ทักษะยังเป็นความสามารถที่ระบุปัญหาและแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นระบบในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จรินทร์ อาสาทรงธรรม, 2546) จึงส่งผลทำให้ผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัด นครราชสีมา สามารถนำความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสารสนเทศและนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมตลอดทั้งสามารถใช้ความชำนาญในการทำงาน กำหนดแผนงาน เป้าหมายงานของท่านและของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ศรีหาคา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านทักษะมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ ด้านเจตคติมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงานโดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นคนที่มีเหตุผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย จึงส่งผลทำให้ผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือการกระทำ เพื่อให้เหมาะสมกับนโยบายของหน่วยงานหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี รวมตลอดทั้งสามารถแสดงออกถึงความเต็มใจที่รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายจากผู้อื่น ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ ศรีหาคา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านเจตคติมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในด้านเจตคติมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำ

บัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนั้นในการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในเรื่องเจตคติของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้มาก โดยอาจหาวิธีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือการกระทำของผู้ทำบัญชีท้องถิ่น เพื่อให้เหมาะสมกับนโยบายของหน่วยงานหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในด้านทักษะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนั้นในการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในเรื่องทักษะของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้มาก เช่น การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ทำบัญชีท้องถิ่นความรู้ในเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานได้ เป็นต้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในด้านความรู้มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ดังนั้นในการดำเนินการเพื่อพัฒนาผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในเรื่องความรู้ของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้มาก เช่น จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการบัญชี สนับสนุนด้านทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

4. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนหรือเกิดจากประสบการณ์มาพัฒนาให้เกิดผลงานใหม่ ๆ หรือสร้างคุณค่าของงานได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา จึงควรให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้มีโอกาสได้ออกไปศึกษา อบรม หาความรู้ และประสบการณ์ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับกระบวนการทำงานของตนเอง เพื่อที่จะได้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย



ต่ำสุด คือ ด้านเจตคติ โดยเฉพาะในเรื่องของการแสดงออกถึงความตั้งใจและพร้อมที่จะเรียนรู้และรับรู้ในข้อมูลต่างๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ยังไม่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และรับรู้ในข้อมูลต่าง ๆ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนจัดกิจกรรมที่จะกระตุ้นผู้ทำบัญชีท้องถิ่นให้มีความกระตือรือร้นในการที่จะออกไปแสวงหาโอกาสในการเพิ่มพูนองค์ความรู้เพื่อที่จะได้นำกลับมาใช้ในการพัฒนาตนเองให้มีคุณค่า และมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น เช่น ให้นำทุนการศึกษาเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือจัดสรรงบประมาณการเงินให้ผู้ทำบัญชีท้องถิ่นนำไปพัฒนาตนเอง เป็นต้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพผลงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการปฏิบัติงานทางบัญชีที่

ถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา จึงควรกำหนดเป็นนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานทางการบัญชีจะต้องปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ นอกจากนี้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความตรงต่อเวลาในการทำงาน ในเรื่องของการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จสิ้นทันตามกำหนด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ยังไม่มีความสามารถในการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา จึงควรหามาตรการต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนบริหารงาน และเวลาเพื่อให้ผลงานเสร็จสิ้นทันตามกำหนดโดยอาจจะจัดกิจกรรมให้ผู้ทำบัญชีท้องถิ่นได้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องของวิธีการวางแผนบริหารเวลาในการทำงาน เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- จรินทร์ อาสาทรงธรรม. (2546). *Balanced Scorecard ช่วยกิจการได้จริงหรือ?*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วารสาร BU Academic Review ฉบับเดือน มกราคม- มิถุนายน, 2546
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์. (2545). *สื่อมวลชนกับวิกฤตศรัทธาในพระพุทธศาสนา*. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 28 (ก.ค.-ธ.ค. 2545) 47-78.
- दनัย เทียนพุด. (2545). *ผู้บริหารคลื่นลูกใหม่*. กรุงเทพฯ: นาโวต้า.
- บุษบา สงวนประสิทธิ์. (2543). *การสร้างองค์กรเรียนรู้*. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ 2,2 (เม.ย.-มิ.ย. 2543) 129-135.
- ปรีดา จีรวีทวัส. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในสายงานอาชีพธุรกิจเอกชน*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ปรินญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรุธ มาฆะศรีรินทร์. (2548). *กระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: องค์กรศิลปการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซแท็กซ์.
- สมิต สัจฉกร. (2541). *การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- สิทธิชัย สุขวงศ์. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขต 2 และเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2*. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล*. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุเมธ วงศ์พานิชเลิศ และนิตย จันทรมังคละศรี. (2538). *สังคมสารสนเทศแห่งทศวรรษหน้า*. วันที่ค้นข้อมูล 3 สิงหาคม พ.ศ. 2555 เข้าถึงได้จาก <http://www.info.tdri.or/library/quarterly/whitepp/wb14.htm>.

Chemers, M. Martin and Roya Ayman. (1985). *Leadership orientation as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction of Mexican managers*. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 4 : 359-367.