ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์

ของ

นริศรา แดงเทโพธิ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

วิทยานิพนธ์

ของ

นริศรา แดงเทโพธิ์

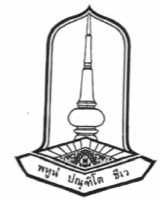
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี

กันยายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางนริศรา แดงเทโพธิ์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปีมณี)	(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
.....	กรรมการ
(ผศ.ดร.จุลสุชดา ศิริสม)	(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)
.....	กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สลักจิต นิลผาย)	(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)
.....	กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศรัญญา รักสงฆ์)	(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
.....	กรรมการ
(ผศ.ดร.อำภาศรี พ่อค้า)	(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....	.....
(รศ.ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ)	(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 8 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2559

Mahasarakham University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ประจำปี 2558
ประเภทนิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2558

Mahasarakham University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดี จาก ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.จุลสุชดา ศิริสม ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.สลักจิต นิลผาย กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษา และตรวจสอบข้อบกพร่องตั้งแต่ต้น จนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และอาจารย์ ดร.ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของ ผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ นักวิชาการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการใช้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้การสนับสนุนมอบทุนอุดหนุนและส่งเสริมการทำวิจัย และพิจารณาให้ทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อวีระชัย กันยา และคุณแม่นงค์นุช กันยา ที่ให้การเลี้ยงดูเอาใจใส่และสอนสั่งมาโดยตลอด พร้อมทั้งครอบครัว ผู้ซึ่งเป็นกำลังแรงใจ และนายเฉลิมชัย อุทการ ที่คอยให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ทำให้การทำวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ เพื่อนนิสิตบัญชีมหาบัณฑิต รุ่นที่ 21 รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในทุกด้าน และสนับสนุนข้อมูลอย่างต่อเนื่องด้วยดีมาตลอด

ประโยชน์และคุณค่าจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติต่อไป

นริศรา แดงเทโพธิ์

Mahasarakham University

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้วิจัย นางนริศรา แดงเทโพธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.จุลสุชดา ศิริสม และอาจารย์ ดร.สลักจิต นิลผาย
ปริญญา บช.ม. **สาขาวิชา** การบัญชี
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2559

บทคัดย่อ

ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการบริหารงาน ได้รับอิทธิพลสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้องค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยองค์กรต่าง ๆ จึงมีความต้องการบุคลกรที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีจรรยาบรรณในวิชาชีพและทัศนคติที่ดีในการทำงาน และมีความรับผิดชอบในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 162 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ T-TEST F-TEST (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความละเอียดรอบคอบ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการตระหนักในหน้าที่ และบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน และด้านงานที่สำเร็จทันเวลา

บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหาแตกต่างกัน

บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานแตกต่างกัน

Mahasarakham University

บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ และด้านผลงานที่ได้มาตรฐานแตกต่างกัน

บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม และด้านการทำงานที่เชื่อถือได้แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความรับผิดชอบในวิชาชีพด้านความละเอียดรอบคอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน และด้านงานที่สำเร็จทันเวลา 2) ความรับผิดชอบในวิชาชีพด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน และด้านงานที่สำเร็จทันเวลา

โดยสรุป ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงาน ดังนั้น บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของหน่วยงานให้มีคุณภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในการที่จะนำความรู้ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ต่อไป

Mahasarakham University

TITLE Relationships between Professional Responsibility and Job Quality of Finance and Accounting Analyst and Supply Analyst in Mahasarakham University
AUTHOR Mrs. Narisara Daengthepho
ADVISORS Asst Professor Dr. Julsuchada Sirisom
and Dr. Salakjit Nillaphay
DEGREE M.Acc **MAJOR** Accounting
UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2016

ABSTRACT

Recently, changes in administration have been significantly influenced by the changes in economic, social and technology conditions. Many Organizations, both in private and public sectors, need to adept themselves to improve operational efficiency. Therefore, the organizations require employees to have information technology , communication skills, professional ethics and positive attitude at work. In addition, they need to have professional responsibility, which is very important to improve their quality of works. Therefore, this research aims to investigate the relationships between professional responsibility and job quality of finance and accounting analysts and supply analysts in Mahasarakham University. The research was conducted by using questionnaires to collect data from 162 staffs of finance and accounting analysts and supply analysts in Mahasarakham University. Statistics used for data analyzing were t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis.

The results found that the finance and accounting analyst and supply analyst agreed with having professional responsibility in general and in each subscale at a high level at the following: attention to details following with high level- , including self-responsibility acceptancy, problem solving enthusiasm and responsibility awareness. The finance and accounting analysts and supply analysts had opinions about job quality in general and in each subscale at a high level at the followings: job reliability, job standardization and job timeliness.

Mahasarakham University

The Finance and accounting analysts and supply analysts with different genders differently agreed with having professional responsibility responsibilities in the aspects of problem solving enthusiasm.

The Finance and accounting analysts and supply analysts with different genders differently agreed with having job quality in the aspect of different job standardizations

The Finance and Accounting analysts and supply analysts with different educational levels agreed with the overall quality of works, job reliability, and differences in job standardizations.

The Finance and Accounting analysts, and supply analysts who had different kinds of work experiences differently agreed with the overall job quality, and the job reliability.

The analysis of the relationships and effects found that; 1) The professional responsibility attention to details had a positive impact on the job quality in job standardization and job timeliness. 2) The professional responsibility, the had a positive impact on the job quality in job reliability, job standardization and job timeliness.

In conclusion, the professional responsibility had the positive impact on quality of works. Therefore, finance and accounting analysts and supply analysts can apply this result as the guidelines to develop their organization's job standardizations as well. Moreover, it is also possible to apply this result as their personal standards in order to help improving the overall quality of works with in Mahasarakham University.

Mahasarakham University

Mahasarakham University

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย 3
ความสำคัญของการวิจัย 4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 4
ขอบเขตของการวิจัย 5
สมมุติฐานการวิจัย 5
นิยามศัพท์เฉพาะ 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 8
แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ 20
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน 33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 41

3 วิธีดำเนินการวิจัย 45
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 46
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 46
การเก็บรวบรวมข้อมูล 47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 49

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 52

Mahasarakham University

บทที่ **หน้า**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 53

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 53

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัย 56

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 61

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 65

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 70

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคุณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 76

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 85

ความมุ่งหมายของการวิจัย 85

สรุปผล 86

อภิปรายผล 88

ข้อเสนอแนะ 94

บรรณานุกรม 96

Mahasarakham University

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก 103
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 104
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ 112
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบค่าแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ 115
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 118
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 121

ประวัติย่อของผู้วิจัย 123

Mahasarakham University

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด 45

2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม 53

3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากร ทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 56

4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่เป็นรายข้อ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 57

5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบเป็นรายข้อ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 58

6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา เป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม 59

7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำ ของตนเองเป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 60

8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากร ทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 61

9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้เป็นรายข้อ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 62

10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาเป็นรายข้อ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 63

11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นรายข้อ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 64

12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและ เป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน (t–test) 65

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA) 66

14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA) 66

15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t–test) 67

16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน (ANOVA) 68

17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA) 68

18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ANOVA) 69

19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (MANOVA) 69

20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศแตกต่างกัน (t–test) 70

21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA) 71

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้าน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA) 71

23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t–test) 72

24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA) 73

25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากร ทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA) 74

26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากร ทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ANOVA) 75

27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากร ทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (MANOVA) 75

28 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 77

29 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 78

30 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 79

31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 80

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 81

33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 82

34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 83

35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 84

36 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 113

37 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นคุณภาพ ในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 116

38 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน เป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA) 116

39 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นคุณภาพ ในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA) 117

40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน โดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัย มหาสารคาม 119

41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 119

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 120
43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 120

Mahasarakham University

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 14
2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม 15

Mahasarakham University

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การแข่งขันทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น รวมถึงความซับซ้อนในการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกรวมกลุ่มกัน เพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน และสำหรับประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐและเอกชนต่างมีความต้องการให้นักบัญชีของตนเป็นมากกว่าผู้จดบันทึกเหตุการณ์เชิงเศรษฐกิจ หรือทำแต่เพียงหน้าที่ในการปิดบัญชีและออกงบการเงิน โดยองค์กรมีความคาดหวังว่านักบัญชีจะเป็นเสมือนหุ้นส่วนทางธุรกิจขององค์กร มีความสามารถในการให้คำแนะนำ พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี และสามารถพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพ (คณะกรรมการวิชาชีพบัญชี ด้านการทำบัญชี. 2556 : 5-6) โดยเฉพาะในฐานะนักบัญชีจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะต้องพัฒนาตนเอง ในด้านความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาชีพบัญชี ทักษะการบริหารงาน ทักษะภาษาต่างประเทศ ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารการเป็นผู้นำ รวมถึงจรรยาบรรณและทัศนคติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้วย และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ความรับผิดชอบในวิชาชีพบัญชี ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำให้นักบัญชี สามารถแข่งขันกับนักบัญชีต่างชาติได้อย่างมีคุณภาพ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่สามารถในการพัฒนาตนเอง ย่อมก่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (พจน์ พจนพาณิชย์กุล. 2556 : เว็บไซต์)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional Responsibility) เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนมุมานะในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ตรงเวลา มีการติดตามผลงาน และยอมรับผลการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดบกพร่อง ยินดีที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (นิตยา ร่มโพธิ์รี. 2552 : 54) การปฏิบัติงานในวิชาชีพด้านต่าง ๆ นั้นต้องดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จตรงตามกำหนด โดยบุคคลต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน โดยสามารถควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับปรุง แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ สามารถลดระยะเวลาในการทำงาน และลดข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

Mahasarakham University

(สุวิชา บัวผุด. 2550 : 4) โดยความรับผิดชอบในวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการตระหนักในหน้าที่ (Responsibility Awareness) ด้านความละเอียดรอบคอบ (Attention to Details) ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (Problem Solving Enthusiasm) และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (Self Responsibility Acceptancy) (สุภาพร พิศาลบุตร. 2548 : 211) บุคคลที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ จะเป็นบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความมีวุฒิภาวะด้านอุปนิสัย หากปฏิบัติงานด้านใดก็ถือเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญในการทำงานที่จะสอดคล้องกับกฎระเบียบ จริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาบังคับ และย่อมสามารถทำงานทุกอย่างได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

คุณภาพในการทำงาน (Job Quality) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ โดยใช้วิธีการและเทคนิคการทำงานต่าง ๆ สร้างผลงานให้ออกมาได้มากที่สุดและมีคุณภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (สมใจ ลักษณะ. 2552 : 237) การทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น บุคลากรควรมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งบอกลักษณะการทำงานที่ดี เมื่อบุคลากรมีสิ่งเหล่านี้ ก็จะส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (ณัฐรินีย์ แว่นแก้ว. 2552 : 36) ซึ่งคุณภาพในการทำงานมีองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (Job Reliability) ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (Job Timeliness) และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (Job Standardize) (สมพงษ์ เกษมสิน. 2549 : 30) โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวชี้วัดถึงคุณภาพในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานด้านการเงินการบัญชีและพัสดุภายในองค์กร เพราะบุคลากรเหล่านี้ถือเป็นพลังขับเคลื่อน และเป็นหัวใจสำคัญที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความมั่งคงและยั่งยืนต่อไป

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถานศึกษาของรัฐแห่งที่ 22 ของประเทศไทย ที่เปิดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี โท เอก และเป็นสถาบันที่มุ่งมั่นในการสั่งสมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญา สามารถพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้านวิชาการจริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีพันธกิจหลัก 4 ประการ ได้แก่ การจัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง การสร้างผลิตผลจากการวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ การให้บริการวิชาการแก่สังคม และอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนมธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555 : 1 - 8) เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยจะต้องมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านบริหารทรัพย์สินและด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็น

Mahasarakham University

สิ่งสำคัญที่สุดเพราะมหาวิทยาลัยได้มีการปรับยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อเป็นไปตามแผนที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้าหมายไว้ โดยบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี จะปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการและบริหารเงินงบประมาณต่าง ๆ ประกอบด้วย เงินรายได้ เงินรับฝาก และเงินงบประมาณแผ่นดิน ส่วนบุคลากรทางด้านพัสดุปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดการด้านพัสดุและจัดทำหลักฐานเอกสารเบิกจ่ายด้านพัสดุต่าง ๆ บุคลากรดังกล่าวถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งและจำเป็นต้องอาศัยความรับผิดชอบในวิชาชีพของตนที่มีอยู่รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ ในการทำงานสำหรับวิชาชีพของตน (กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2554 : 12) ซึ่งพันธกิจที่กล่าวมาข้างต้นจะนำมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรให้มีคุณภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรในการที่จะนำความรู้ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ถูกต้อง ตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

5. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อสนเทศสำหรับบุคลากรในการที่จะนำความรับผิดชอบในวิชาชีพไปยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงหน่วยงานอื่นที่ต้องติดต่อประสานงาน

2. เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการขาดความรับผิดชอบในวิชาชีพอันเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตรงประเด็น

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากร และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานสูงสุด

4. เพื่อเป็นข้อสนเทศการวางแผน ปรับปรุง เสริมสร้างวิธีปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่อองค์กรยิ่งขึ้น

5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น นำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1.ความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional Responsibility) โดยประยุกต์จากแนวคิดจริยธรรมทางธุรกิจของ สุภาพร พิศาลบุตร (2548 : 211) ประกอบด้วย

1.1 ด้านการตระหนักในหน้าที่ (Responsibility Awareness)

1.2 ด้านความละเอียดรอบคอบ (Attention to Details)

1.3 ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (Problem Solving Enthusiasm)

Mahasarakham University

1.4 ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (Self Responsibility Acceptancy)

2. คุณภาพในการทำงาน (Job Quality) โดยประยุกต์จากแนวคิดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ สมพงษ์ เกษมสิน (2549 : 30) ประกอบด้วย

2.1 ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (Job Reliability)

2.2 ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (Job Timeliness)

2.3 ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (Job Standardize)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 173 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2558 : เว็บไซต์)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 1 ธันวาคม 2558 – 29 มกราคม 2559

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพในการทำงาน

4.2 การเปรียบเทียบความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ และคุณภาพในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

3. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบในวิชาชีพแตกต่างกัน

4. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้ปริญญาแก่ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก รวมถึงการทำวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

2. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ (Finance and Accounting Analyst and Supply Analyst) หมายถึง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ หรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional Responsibility) หมายถึง การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ประกอบด้วย

3.1 ด้านการตระหนักในหน้าที่ (Responsibility Awareness) หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน และการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มุ่งมั่นต่อหน้าที่ มีความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และรู้คุณค่าของงาน

3.2 ด้านความละเอียดรอบคอบ (Attention to Details) หมายถึง การตรวจสอบผลงานของตน โดยการรู้จักคิดใคร่ครวญในงานที่ทำ เพื่อให้งานถูกต้อง ครบถ้วน รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น และหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อย

3.3 ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (Problem Solving Enthusiasm) หมายถึง การมีความตั้งใจในการแก้ไขปัญหาของการปฏิบัติงานในทันที อีกทั้งเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา ด้วยความรู้ความสามารถ และด้วยทักษะ รวมถึงต้องเป็นคนที่ทำงานในเชิงรุก

Mahasarakham University

3.4 ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (Self Responsibility Acceptancy) หมายถึง การยอมรับผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม

4. คุณภาพในการทำงาน (Job Quality) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลหรือองค์กรตั้งไว้ อย่างมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม ประกอบด้วย

4.1 ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (Job Reliability) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีการรายงานข้อมูลที่ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ โดยข้อมูลต้องมีความเพียงพอต่อการตัดสินใจ

4.2 ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (Job Timeliness) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบัน โดยสามารถนำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารได้ทันที ตามที่ผู้บริหารต้องการ

4.3 ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (Job Standardize) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานออกมาด้วยความสำเร็จ มีความสมบูรณ์ และมีความครบถ้วนของข้อมูล ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน

Mahasarakham University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. ประวัติและความเป็นมาของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ได้ดำเนินงานตามพันธกิจและภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษามาเป็นเวลากว่า 30 ปี ตั้งแต่ช่วงเริ่มแรกในฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตมหาสารคาม และได้รับการจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2537 มหาวิทยาลัยมีรากฐานความเข้มแข็งทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์เคยเป็นสถาบันที่ผลิตครูระดับปริญญาตรีเพียงแห่งเดียวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์อย่างต่อเนื่องมานาน ทั้งในรูปของงานวิจัยและการบริการวิชาการสู่ชุมชน ซึ่งมาจากความเข้มแข็งด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)

พ.ศ. 2511 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถือกำเนิดมากจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2511 โดยอาจารย์บุญถิ่น อัตถากร อดีตอธิบดีกรมการฝึกหัดครู ซึ่งเน้นการผลิตครูที่มีคุณภาพเป็นหลัก หลักสูตรที่เปิดสอน มี 2 วิชาเอกคือ วิชาเอกภาษาอังกฤษและชีววิทยา โดยสามารถเปิดรับนิสิตได้ทั้งสิ้น 134 คน ซึ่งนิสิตที่มาเรียนในระยะแรก ปีการศึกษา 2511 – 2515 เป็นนิสิตที่คัดเลือกจากนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีจากวิทยาลัยครูทั่วประเทศมาศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี

พ.ศ. 2512 อาคารของวิทยาลัยได้สร้างเสร็จและสามารถเปิดใช้ได้ คือ อาคารเรียน 1 หอสมุด หอศิลป์ โรงอาหาร หอพักชาย และหอพักหญิง จากนั้นวิทยาลัยจึงได้มีการพัฒนามาตามลำดับ

Mahasarakham University

พ.ศ. 2517 ทางวิทยาลัยวิชาการศึกษาโดยความร่วมมือทั้งอาจารย์และนิสิต ได้ดำเนินการโดยตระหนักจากการพิจารณาองค์ประกอบถึงความพร้อมในด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยและประโยชน์อันจะเกิดขึ้นต่อวิทยาลัย และในวงกว้างทางการศึกษาและประเทศชาติต่อไปทางวิทยาลัย จึงได้มีการชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยได้ดังนี้

1. วิทยาลัยวิชาการศึกษามีความพร้อมโดยสมบูรณ์ที่จะเติบโต เป็นมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ทางวิทยาลัยมีความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการสอน อาจารย์ และอาคารสถานที่เพียงพอที่จะเปิดสอนสาขาอื่น ๆ ได้โดยไม่ต้องใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น

2. ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยวิชาการศึกษา

3. ความคล่องตัวในการบริหารงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการความหลากหลายทางการศึกษาที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง

16 มกราคม 2517 คณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ยกฐานะ วิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย และได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติ กระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ขึ้นมา ณ วันที่ 28 มิถุนายน 2517 ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 112 โดยรวมวิทยาลัยเขตทั้งหมดเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วโอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และเรียกชื่อมหาวิทยาลัยและชื่อวิทยาเขตตามสถานที่ตั้งของวิทยาเขตต่อท้าย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 จึงได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต มหาสารคาม ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้เป็นมงคลนามและพระราชาทานความหมายว่า มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานครโดย วิโรฒ มาจาก วิรูฒ (ภาษาสันสกฤต) วิรุฬห์ (ภาษาบาลี) ซึ่งแปลว่า เจริญงอกงาม หลังจากที่ได้ยกฐานะแล้ว ทางมหาวิทยาลัยฯ ได้นำวิธีสอบคัดเลือกนิสิต เข้าศึกษาใน 2 ระดับ คือชั้นปีที่ 1 และ 3 ซึ่งในปีการศึกษานี้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม ยังคงรับนิสิตภาคปกติที่จบ ป.กศ. สูงเข้าศึกษาชั้นปีที่ 3 โดยวิธีการสอบคัดเลือกเหมือนเดิม แต่ที่เพิ่มเข้ามาใหม่ คือได้เปิดรับสมัครสอบนิสิตชั้นปีที่ 1 เข้าเรียนหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี เป็นปีแรกโดยใช้วิธีการสอบผ่านทบวงมหาวิทยาลัย โดยรับทั้งสิ้น 63 คน สำหรับวิชาเอกที่เปิดในปีการศึกษา 2517 มีดังนี้ สาขาวิชาประวัติศาสตร์ ฟิสิกส์ เคมี ภูมิศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ ชีววิทยา และการประถมศึกษา ซึ่งได้ใช้วิธีการสอบแข่งขันในการคัดเลือกผู้มาเรียนเรื่อยมา

พ.ศ. 2527 ดร.ถวิล ลดาวัลย์ รองอธิการบดีในเวลานั้น ได้มีแนวความคิดที่จะรวมสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลัก ๆ ของจังหวัดมหาสารคามเข้าเป็นมหาวิทยาลัยเดียวกัน แต่แนวคิดดังกล่าวได้ติดขัดปัญหาบางประกาศ จึงไม่สามารถดำเนินการแยกตัวเป็นเอกเทศต่อไปได้ เช่น ปัญหาของต้นสังกัดเดิมของแต่ละสถาบัน เป็นต้น

Mahasarakham University

พ.ศ. 2529 ได้จัดตั้ง 3 หน่วย คือ คณะเทคโนโลยี สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน และสำนักวิทยบริการ

พ.ศ. 2531 รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ บุญยกาญจนะ รองอธิการบดี ได้มีการเสนอให้แยกออกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หากแต่ไม่อาจดำเนินการต่อไปให้สัมฤทธิ์ผลได้

พ.ศ. 2535 รองศาสตราจารย์ ดร.จรูญ คูณมี รองอธิการบดี ได้มีการสืบสานแนวคิดที่ต้องการจะแยกตัวออกจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีกครั้ง ประกอบกับ นายสุเทพ อัตถากร รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย ให้ความสนใจและความช่วยเหลือในการสนับสนุนแนวคิดที่จะให้มีมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นในจังหวัดมหาสารคาม จึงได้เริ่มแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการจัดตั้งมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และคณะกรรมการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2535

พ.ศ. 2537 รองศาสตราจารย์ ดร. บุญชม ศรีสะอาด รองอธิการบดี ได้สืบสานแนวคิดและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งบุคคลภายในและภายนอกจากสายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และ ได้มีการทบทวนเรื่องชื่อของมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม โดยการดำเนินการสำรวจประชามติ ให้เป็นเอกฉันท์ ซึ่งชื่อที่เสนอในครั้งนั้น มีความหลากหลายของที่มาและแนวคิดตั้งแต่ชื่อมหาวิทยาลัยอีสาน มหาวิทยาลัยภัทรินธร มหาวิทยาลัยศรีเจริญราชเดช มหาวิทยาลัยศรีมหาชัย มหาวิทยาลัยศรีมหาสารคาม จนกระทั่งเห็นชอบในชื่อ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2537 ได้แยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยเอกเทศภายใต้ ชื่อ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หรงลงพระปรมาภิไธย ในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 111 ตอนที่ 54 ก นับเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งที่ 22 ของประเทศไทย มีศูนย์กลางการบริหารงานเดิมอยู่ที่เลขที่ 269/2 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม บนเนื้อที่ 197 ไร่ โดยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในฐานะทบวงมหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2537)

พ.ศ. 2538 แต่งตั้ง รองศาสตราจารย์ ดร. ภาวิช ทองโรจน์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคามคนแรก (พ.ศ. 2538 – 2546)

พ.ศ. 2539 ได้มีการขยายพื้นที่มายัง ป่าโคกหนองไผ่ ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม บนเนื้อที่ประมาณ 1,300 ไร่ และได้ดำเนินการสร้างอาคารต่าง ๆ

พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยได้เปิดสอนระดับประถมและมัธยมศึกษาในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเปิดสอนในปีการศึกษา 2540 เป็นปีการศึกษาแรกและได้ขยายโอกาสทางการศึกษาโดยจัดโครงการบริการวิชาการภายนอก ซึ่งจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดมุกดาหาร

Mahasarakham University

จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสกลนคร จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสระบุรี และกรุงเทพมหานคร (กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555 : 2) โดยใช้สอนระบบทางไกลผ่านดาวเทียม

พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ย้ายศูนย์กลางการบริหารงานมาอยู่ในที่ตั้งแห่งใหม่ เลขที่ 40/21 ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม บนเนื้อที่ 1,300 ไร่ ห่างจากที่ตั้งเดิมประมาณ 7 กิโลเมตร อีกทั้งยังได้มีการเปิดสาขาวิชาและคณะใหม่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อเปิดบริการทางการศึกษาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางการเรียนการสอน และการวิจัยอีกหลายแห่ง ได้แก่ พื้นที่อำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม เนื้อที่ 650 ไร่พื้นที่ตำบลเกิ้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เนื้อที่ประมาณ 273 ไร่ และพื้นที่บ้านนาสีนวน อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม เนื้อที่ประมาณ 1,000 ไร่

พ.ศ. 2548 ได้ขยายพื้นที่เพิ่มเติมในปี 2548 จำนวน 368 ไร่ โดยการซื้อจากวิทยาลัยคณาสวัสดิ์ (กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2555 : 1)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีหน่วยงานในระบบราชการระดับคณะหรือเทียบเท่าคณะ รวม 9 หน่วยงาน ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยี สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักวิทยบริการ สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน และสำนักงานอธิการบดี ส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยระดับคณะหรือเทียบเท่า รวม 18 หน่วยงาน ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะการบัญชีและการจัดการ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ผังเมืองและนฤมิตศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาการสารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง คณะแพทยศาสตร์ คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ สำนักศึกษาทั่วไป คณะวัฒนธรรมศาสตร์ และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา 3 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์วิจัยและการศึกษา บรรพชีวินวิทยา โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม) และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) และมีหน่วยกิจการเสริมศึกษาอีก 2 หน่วยงาน ได้แก่ ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และสำนักบริการวิชาการ

2. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยมองค์กร ตราสัญลักษณ์ สีและต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้กำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ค่านิยม ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย สีประจำมหาวิทยาลัย และต้นไม้ประจำ

Mahasarakham University

มหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้ (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)

2.1 ปรัชญา “ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน” (พหูน ปณฺฑิโต ชีเว)

2.2 วิสัยทัศน์ “เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 1 ใน 10 ของประเทศ และได้รับการยอมรับเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนอันดับ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)

คำอธิบายวิสัยทัศน์ :

2.2.1 มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศ หมายถึง เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 10 มหาวิทยาลัยแรกของประเทศ จากการจัดอันดับของสถาบันหรือองค์กรที่ได้รับการยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)

2.2.2 มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้รับการยอมรับเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนอันดับ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาสารคามจะเป็นที่พึ่งของชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ในการช่วยเหลือสังคมและชุมชน ผ่านกระบวนการบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมร่วมกับชุมชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ยั่งยืน (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์)

2.3 พันธกิจ

2.3.1 จัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูงโดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.2 สร้างผลิตผลจากงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีคุณภาพในทุกสาขาวิชาเพื่อสนับสนุนการเรียน การสอน ให้บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม

2.3.3 ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อให้ชุมชนและสังคมสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

2.3.4 อนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน

Mahasarakham University

2.4 ยุทธศาสตร์

2.4.1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพภายใต้การเรียนการสอนในหลักสูตรที่ทันสมัย ตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานของชาติและสากล รวมทั้งเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก

2.4.2 เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และบริการวิชาการแก่สังคม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4.3 การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และพัฒนานวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มหรือใช้ประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคม

2.4.4 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามหลักธรรมาภิบาล

2.4.5 ส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยให้ได้รับการยอมรับและพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยในระดับสากล

2.4.6 พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว และรักษ์สิ่งแวดล้อม

2.4.7 ส่งเสริมการนำทุนทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และภูมิปัญญาท้องถิ่นไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และผสมผสานวัฒนธรรมในระดับชาติและสากล

2.5 อัตลักษณ์ คือ “นิสิตกับการช่วยเหลือสังคมและชุมชน”

2.6 เอกลักษณ์ คือ “การเป็นที่พึ่งของสังคมและชุมชน”

2.7 ค่านิยมองค์กร : TAKASILA คือ

T : Teamwork มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

A : Advanced Technology มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทั้งการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

K : Knowledge-Local based มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้ท้องถิ่น

A : Accountability มีพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

S : Student-Centered จัดการเรียนการสอนแบบให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง

I : Integrity มีอัตลักษณ์ของตัวตนที่มาจากความซื่อสัตย์ และความซื่อตรง

L : Learning Organization เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

A : Academic Networking เป็นองค์กรการสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

Mahasarakham University

2.8 ตราสัญลักษณ์ คือ ตราโรจนากร

ที่มา : กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2557 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 1 ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ซึ่งมีความหมายว่าดวงตราแห่งความเจริญรุ่งเรือง มีองค์ประกอบเป็นรูปใบเสมา ภายในมีสัญลักษณ์ขององค์พระธาตุนาดูน ด้านล่างมีสุริยรังสีที่แผ่ขึ้นจากลายขิด ซึ่งอยู่เหนือคำขวัญ ภาษาบาลี พหูน ปณฺฑิโต ชีเว มีความหมายว่า “ผู้มีปัญญาพึงเป็นอยู่เพื่อมหาชน” โดยใบเสมา หมายถึง ความรู้หรือภูมิปัญญา องค์พระธาตุนาดูน เป็นปูชนียสถานอันเป็นสัญลักษณ์ แทนคุณธรรมและความดีงาม สุริยรังสี หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ลายขิด หมายถึง ภูมิปัญญาและมรดกทางวัฒนธรรมแห่งอีสาน ความหมายโดยสรุปของตราสัญลักษณ์ คือ ความเจริญรุ่งเรือง อันเป็นผลจากความรู้ และคุณธรรม ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.9 สีประจำมหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ สีเหลืองและสีเทา

สีเหลือง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ความดีงาม ความสมบูรณ์

สีเทา หมายถึง ความคิดหรือปัญญา

สีเหลืองเทา หมายถึง การมีปัญญาและความคิดที่ดีงาม อันนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

2.10 ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย คือ ต้นคูน หรือ ต้นราชพฤกษ์ หมายถึง ความค้ำคูณหรือความรุ่งเรือง

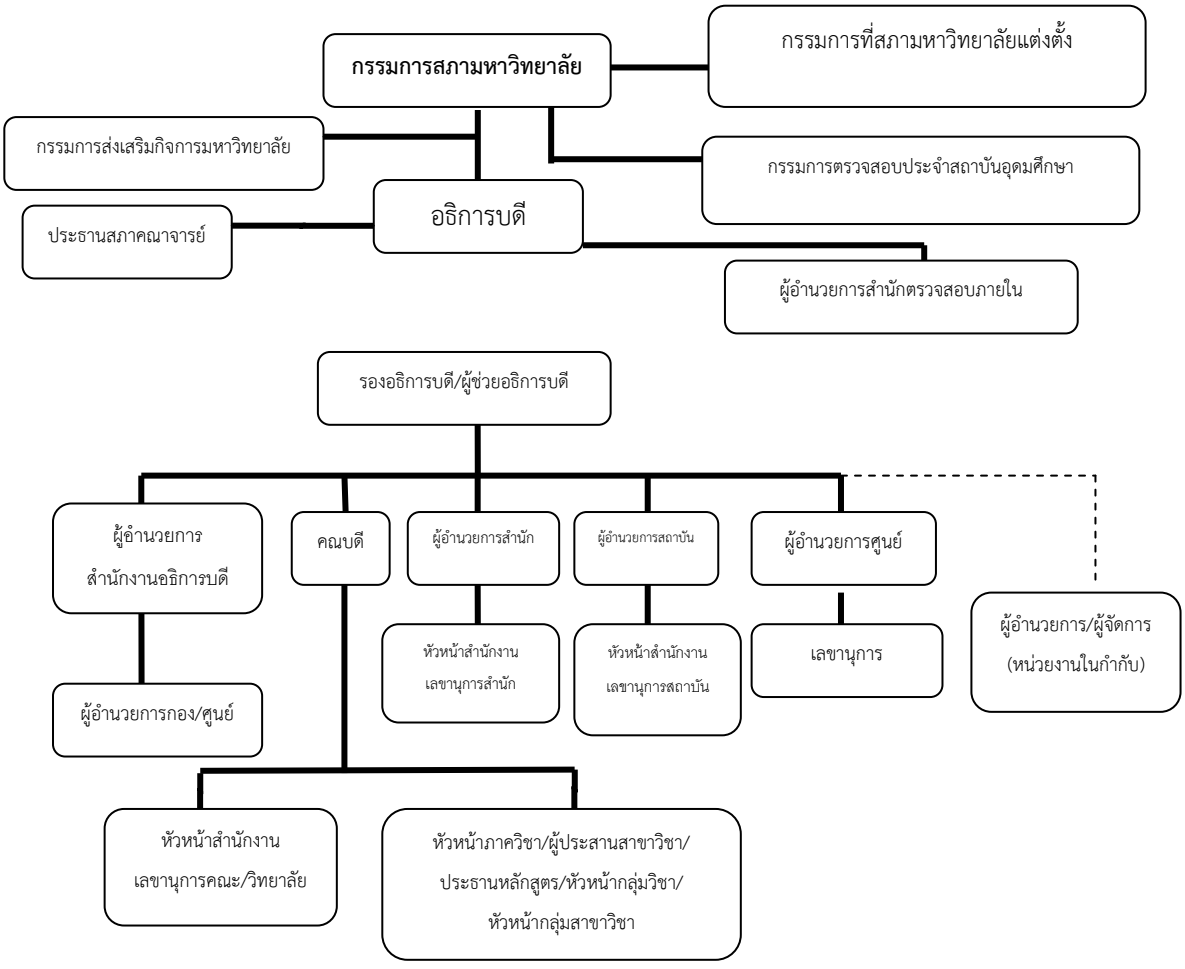
3. โครงสร้างองค์กรและการบริหารมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีการแบ่งส่วนราชการเป็นคณะ/สำนัก/สถาบันและสำนักงานอธิการบดี โดยกำหนดให้หน่วยงานที่ดำเนินการแต่ละประเภทมีหน้าที่ต่างกัน กล่าวคือ หน่วยงานที่เป็นคณะเป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานทางด้านวิชาการทำหน้าที่ในการผลิตบัณฑิต ดำเนินการวิจัย ให้บริการ

Mahasarakham University

ทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หน่วยงานที่เป็นสถาบัน สำนัก เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการเรียน การสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ และเป็นศูนย์กลางในการบริหาร ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของคณะ สำนัก สถาบันให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การบริหารงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด โดยการกำกับของสภามหาวิทยาลัย

โครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ที่มา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2557 : เว็บไซต์)

ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

4. บุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีบุคลากรทั้งสิ้น 3,736 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานวิชาการ พนักงานราชการ ผู้เชี่ยวชาญ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (กองการเจ้าหน้าที่. 2558 : เว็บไซต์)

4.1 พนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มี 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1.1 พนักงานวิชาการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่สอน หรือวิจัย หรือสอนและวิจัย หรือหน้าที่อื่นที่เป็นลักษณะการปฏิบัติงานทางวิชาการ

4.1.2 พนักงานปฏิบัติการ ได้แก่ บุคคลที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนงานวิชาการ

4.2 ประเภทของพนักงาน มี 2 ประเภท ดังนี้

4.2.1 พนักงานเต็มเวลา ได้แก่

4.2.1.1 พนักงานประจำเต็มเวลาตามสัญญาจ้าง

4.2.1.2 พนักงานประจำเต็มเวลาถาวร

4.2.2 พนักงานที่จ้างตามภารกิจ ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติภารกิจ ตามเงื่อนไขในสัญญาจ้าง

ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบไปด้วยตำแหน่งงานดังนี้

อาจารย์	นักวิเทศสัมพันธ์
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	นักวิชาการศึกษา
บรรณารักษ์	ช่างไฟฟ้า
นักเอกสารสารสนเทศ	ช่างเทคนิค
นักตรวจสอบภายใน	นักวิชาการช่างศิลป์
บุคลากร	นักวิชาการเกษตร
นิติกร	สถาปนิก
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิศวกรไฟฟ้า
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	วิศวกรโยธา
นักวิจัย	วิศวกรเครื่องกล,วิศวกร
เจ้าหน้าที่วิจัย	ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม
นักวิชาการเงินและบัญชี	นักกายภาพบำบัด
นักวิชาการพัสดุ	นักเทคนิคการแพทย์
นักประชาสัมพันธ์	นักรังสีการแพทย์

Mahasarakham University

นักวิทยาศาสตร์	นักกิจกรรมบำบัด
เภสัชกร	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
นักวิชาการโภชนาการนักสุขศึกษา	พยาบาล
นักเวชระเบียบ	ทันตกรรม

5. หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ

ในการวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิชาการพัสดุ ดังนี้

5.1 นักวิชาการเงินและบัญชี มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น จัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่าง ๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณประจำเดือน จัดทำประมาณการรายได้ รายจ่ายประจำปี พร้อมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) 2553 : เว็บไซต์)

5.1.1 ด้านการปฏิบัติการ

5.1.1.1 จัดทำบัญชี เอกสารรายงานความเคลื่อนไหวทางการเงิน ทั้งเงินในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อแสดงสถานะทางการเงินและใช้เป็นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ตามระเบียบ วิธีการบัญชี ของส่วนราชการ

5.1.1.2 รวบรวมข้อมูล และรายงานการเงินของส่วนราชการ เพื่อพร้อมที่จะปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องและทันสมัย

5.1.1.3 จัดทำและจัดสรรงบประมาณแก่หน่วยงานของรัฐเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณตรงกับความจำเป็นและวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน

5.1.1.4 ศึกษาวิเคราะห์ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทำและจัดสรรงบประมาณ

5.1.1.5 ดูแลการรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน ตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับ-จ่ายเงิน เพื่อให้การรับ-จ่ายเงินขององค์กรมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของราชการ

Mahasarakham University

5.1.1.6 ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน วางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรมและวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและข้อกำหนด

5.1.2 ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

5.1.3 ด้านการประสานงาน

5.1.3.1 ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

5.1.3.2 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5.1.4 ด้านการบริการ

5.1.4.1 ให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีที่ตนมีความรับผิดชอบ ในระดับเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่ว ไป เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

5.1.4.2 จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น ทำสถิติ ปรับปรุง หรือจัดทำฐานข้อมูลหรือระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีเพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน และใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่าง ๆ

5.2. นักวิชาการพัสดุ มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานพัสดุทั่วไปของหน่วยงานราชการ ร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง การศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ ของวัสดุและครุภัณฑ์ เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของพัสดุ ศึกษาวิเคราะห์และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

5.2.1. ด้านการปฏิบัติการ

5.2.1.1 จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง ตรวจรับ เก็บรักษา ร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ ของพัสดุ เช่น วิวัฒนาการ คุณสมบัติ ระบบราคา การเสื่อมค่า การสึกหรอ ประโยชน์ใช้สอย สมรรถภาพ ค่าบริการ อะไหล่ การบำรุงรักษา ความแข็งแรงทนทาน เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของพัสดุ วิเคราะห์และประเมินคุณภาพพัสดุ เสนอความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดหาซื้อพัสดุ

5.2.1.2 จัดทำรายละเอียดบัญชี หรือทะเบียนคุมทรัพย์สินเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้สะดวก

Mahasarakham University

5.2.1.3 ซ่อมแซมและดูแลรักษาพัสดุในครอบครองเพื่อให้มีสภาพที่พร้อมใช้งาน จำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ หรือไม่จำเป็นในการใช้งานทางราชการอีกต่อไป เพื่อให้พัสดุเกิดประโยชน์ให้แก่ทางราชการได้มากที่สุด

5.2.1.4 ให้บริการวิชาการด้านต่าง ๆ เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และแก่นักศึกษาที่มาฝึกปฏิบัติงาน ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2.2 ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

5.2.3 ด้านการประสานงาน

5.2.3.1 ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างทีมงานหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

5.2.3.2 ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.4 ด้านการบริการ

5.2.4.1 ให้คำปรึกษา แนะนำเบื้องต้น เผยแพร่ ถ่ายทอดความรู้ทางด้านงานพัสดุ รวมทั้งตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับทราบข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

5.2.4.2 จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น และให้บริการข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับด้านงานพัสดุ เพื่อให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน นักศึกษา ตลอดจนผู้รับบริการได้รับทราบข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ สอดคล้อง และสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานและใช้ประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน หลักเกณฑ์ มาตรการต่างๆ

โดยสรุป มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีวิสัยทัศน์ เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 1 ใน 10 ของประเทศ และได้รับการยอมรับเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนอันดับ 1 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพันธกิจในด้านการจัดการศึกษาและวิชาชีพชั้นสูง เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ด้านผลิตงานวิจัยที่เป็นองค์ความรู้ใหม่และมีคุณภาพใน ทุกสาขาวิชา ให้บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านอนุรักษ์ ฟื้นฟู ปกป้อง เผยแพร่ และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของอีสาน (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557 : เว็บไซต์) โดยมีการบริหารงานบุคคลและงบประมาณของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้านการเงินการบัญชีและพัสดุ เพื่อปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักปฏิบัติแห่งวิชาชีพ

Mahasarakham University

เมื่อบุคลากรมีความรับผิดชอบในวิชาชีพแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานในมหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ

1. ความหมายของความรับผิดชอบในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบในวิชาชีพไว้ดังนี้

กลุ่มบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (2557 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ความรับผิดชอบนี้รวมถึงความรับผิดชอบต่อตนเองที่ต้องเรียนรู้และเพิ่มขีดความสามารถที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

นิลุบล คงไมตรี (2557 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ได้อย่างถูกต้องซื่อสัตย์ตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับองค์กรพยายามทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และพร้อมที่จะรับฟังข้อโต้แย้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลูกน้ำ บุญชัย (2557 : 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี โดยมีการแสดงออกถึงความตั้งมั่นและตั้งใจ มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ปรับปรุง แก้ไขงานที่ตนเองปฏิบัติได้ดี

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล (2556 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีและผลเสีย พยายามทำหน้าที่ต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

กรรณิการ์ รัตนทิพย์ (2555 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และเป็นผู้ดูแลจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ที่สำคัญยังต้องรับผิดชอบผลการตัดสินใจของคุณด้วย ไม่ว่าผลจะออกมาดีหรือไม่

อรอุษา ตะเพียนทอง (2555 : 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การเอาใจใส่ ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุเป้าหมายตามเวลาที่กำหนด และพร้อมที่จะรับผลของการกระทำของตนเอง

ศันสนีย์ มีพร้อม (2554 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง ความไว้วางใจได้ ความคิดริเริ่ม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค การทำงานที่แข็งขัน มีความเชื่อมั่น

Mahasarakham University

ในตนเอง มีความปรารถนาให้ดีกว่าเดิม และเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน คือ ผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และตรงต่อเวลา

จรูญ เครือไชย (2550 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่น ปฏิบัติงานด้วยความผูกพัน มีความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น

สุวิชา บัวผุด (2550 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความตั้งใจ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร ละเอียดรอบคอบในการทำงาน มีความมุมานะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ตรงเวลา มีการติดตามผลงาน และยอมรับผลการกระทำของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย เมื่อเกิดข้อผิดพลาดบกพร่อง ยินดีที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Flippo (1996 : 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง ความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัยสามประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

Browne และ Cohn (1968 : 58) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การเป็นบุคคลที่ไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่มไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค์ การทำงานแข็งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำให้ดีกว่าเดิม ผู้มีความรับผิดชอบต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และตรงต่อเวลา

จากความหมายของความรับผิดชอบในวิชาชีพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย

2. ความสำคัญของความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นลักษณะสำคัญของบุคคลที่ประกอบวิชาชีพทุกวิชาชีพที่ควรยึดถือในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ เคารพสิทธิของผู้อื่น ทำตามหน้าที่ของตนเอง และมีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งจะช่วยให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น สงบสุข ซึ่งความรับผิดชอบในวิชาชีพยังเป็นคุณธรรมที่สำคัญในพัฒนาตนเอง เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เป็นที่ยอมรับจากสังคม ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติในลำดับต่อไป (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 94) นอกจากนี้ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าบุคคลใดมีการบรรลุนิติภาวะมากน้อยเพียงใด บุคคลใดมีความสามารถในการรับผิดชอบสูง โดยดูจาก เป็นบุคคลที่มีความบากบั่นพากเพียร มีศักดิ์ศรี ยึดมั่นในกฎเกณฑ์

Mahasarakham University

ไม่หลีกเลี่ยงข้อบังคับ ซึ่งความรับผิดชอบของบุคคลนั้นเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สำหรับประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็วนั้น มีความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากร ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพที่สูง ซึ่งการพัฒนาประเทศ ควรมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่กันไปพร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยี (จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. 2540 : 81-82) สำหรับบุคคลที่มีต่อความรับผิดชอบในวิชาชีพ จะมีคุณสมบัติดังนี้ (กองศรี เชิญชม. 2547 : 12)

2.1 คนที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ จะเป็นคนปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎ จริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น ซึ่งจะทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลา ได้รับการนับถือและการยกย่องสรรเสริญที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

2.2 คนที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ จะไม่ทำตนให้เป็นต้นเหตุของความเสื่อมและเสียหายแก่ส่วนรวม

2.3 ผู้ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ จะทำตนให้เกิดความก้าวหน้า สงบสุขเรียบร้อยแก่สังคม

3. องค์ประกอบของความรับผิดชอบในวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลที่จะยึดถือปฏิบัติในการทำงาน เพื่อให้ผลของงานออกมามีคุณภาพ โดยประยุกต์จากแนวคิดจริยธรรมทางธุรกิจดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร. 2548 : 211)

3.1 ด้านการตระหนักในหน้าที่ (Responsibility Awareness) หมายถึง การให้ความสำคัญกับงาน และการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มุ่งมั่นต่อหน้าที่ มีความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และรู้คุณค่าของงาน โดยมีลักษณะดังนี้ (พิภพ วชังเงิน. 2546 : 54–55)

3.1.1 เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ปัดภาระหน้าที่ไปให้ผู้อื่น แม้มีฐานะเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหาร มีสิทธิ์มอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทน แต่ก็ยังต้องรับผิดชอบในหน้าที่นั้น โดยต้องกำกับดูแลว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่รับมอบหมายเสร็จสมบูรณ์หรือไม่ เมื่อผิดหรือบกพร่องต้องกล้ารับผิดชอบ

3.1.2 เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ต้องไม่มีความลำเอียง เพราะความรัก ความโกรธ เพราะความหลงหรือความเขลา และความกลัว

3.1.3 เป็นบุคคลที่มีความซื่อตรงต่อหน้าที่ ต้องตั้งใจทำกิจการงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความอุตสาหะ วิริยะ อย่างเต็มสติกำลังของตน ด้วยสุจริต มุ่งให้งานบรรลุความสำเร็จ ไม่เอาเวลาราชการไปทำกิจส่วนตัว หารายได้พิเศษ

3.1.4 เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยงานที่มีคุณภาพ ต้องเป็นผู้มีความตระหนักถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

3.1.5 เป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ไม่ว่าจะเป็นในเวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ

Mahasarakham University

3.2 ด้านความละเอียดรอบคอบ (Attention to Details) หมายถึง การตรวจสอบผลงานของตน โดยการรู้จักคิดใคร่ครวญในงานที่ทำ เพื่อให้งานถูกต้อง ครบถ้วน รู้จักคิดก่อนทำว่างานนั้นจะมีผลเสียอย่างไรบ้าง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อหาทางป้องกันไว้ล่วงหน้า และเมื่อทำงานเสร็จแล้วต้องตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อย ดังนั้นการประกอบวิชาชีพจึงต้องอาศัยความระมัดระวังให้รู้เท่าทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน ซึ่งสามารถแบ่งตามลักษณะความคิดของบุคคล ได้ดังนี้ (ทิศนา แขมมณี. 2544 : 142-147)

3.2.1 คิดละเอียด เป็นลักษณะของผู้ที่สามารถให้รายละเอียดหลักและย่อยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.2.2 คิดชัดเจน เป็นลักษณะของผู้ที่สามารถบอกเรื่องราวที่ตนเองคิด ตนเองรู้เข้าใจหรือไม่รู้ ไม่เข้าใจอะไรบ้าง และสามารถอธิบายขยายความหรือยกตัวอย่าง เรื่องที่ตนเองรู้เข้าใจได้

3.2.3 คิดอย่างมีเหตุผล เป็นลักษณะของผู้ที่สามารถแยกข้อเท็จจริงและความคิดเห็นออกจากกัน

3.2.4 คิดถูกทาง เป็นลักษณะของผู้ที่คิดที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นโดยไม่ก่อความเดือนร้อนให้ใคร

3.2.5 คิดกว้าง เป็นลักษณะของผู้ที่สามารถบอกสาเหตุของปัญหา

3.2.6 คิดไกล เป็นลักษณะของผู้ที่สามารถเชื่อมโยงไปในอนาคตได้ และสามารถจะนำไปใช้ในการวางแผนและเตรียมการเพื่ออนาคต

3.3 ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (Problem Solving Enthusiasm) หมายถึง การมีความตั้งใจในการแก้ไขปัญหาของการปฏิบัติงานในทันที อีกทั้งเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหา ด้วยความรู้ ความสามารถ และด้วยทักษะ รวมถึงต้องเป็นคนที่ทำงานในเชิงรุก โดยมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาสำหรับการปฏิบัติงาน มีดังนี้ (Kotter. 2000 : 10)

3.3.1 มีการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานให้สำเร็จ

3.3.2 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

3.3.3 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้หรือก่อนเวลาที่กำหนด

3.3.4 มีการวางแผนการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง

3.3.5 วิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวเอง

3.3.6 หาโอกาสในการรับฟังประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการฝึกอบรม สัมมนาเข้ากลุ่มหรือสมาคม

3.3.7 เต็มใจและรับอาสาในการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตน

Mahasarakham University

3.3.8 สร้างบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกตื่นตัวกับการปฏิบัติงาน

3.3.9 พร้อมที่จะให้คำปรึกษา และแนะแนวและแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3.4 ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (Self Responsibility Acceptancy) หมายถึง การยอมรับผลการปฏิบัติงาน ไม่ว่าผลการปฏิบัติงานนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดีก็ตาม โดยมีวิธีการสำหรับการพัฒนาการยอมรับผลในการกระทำของตนเอง ดังต่อไปนี้ (สุพัตรา ทาวงศ์. 2558 : เว็บไซต์)

3.4.1 มีการยอมรับความรู้สึกของตนเองตามความเป็นจริง ซึ่งจะสามารถถ่ายทอดความรู้สึกออกมา โดยเฉพาะการยอมรับความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกกลัว ความรู้สึกขัดแย้ง และความรู้สึกปฏิบัติเสธของตนเอง เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการแสดงความรู้สึกของตนเอง ในขณะนั้น

3.4.2 มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเผชิญกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ควรทำความเข้าใจในวิธีการแก้ปัญหา และให้โอกาสแต่ละบุคคลในการแสดงความสามารถในการแก้ปัญหา เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและมีความรับผิดชอบต่อปัญหาที่บุคคลต้องเผชิญอยู่แล้ว นอกจากนี้การให้โอกาสแต่ละบุคคลได้ฝึกเลือกวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองนั้น จะทำให้ค้นพบวิธีการที่เหมาะสมอีกหลายอย่างที่อาจจะเลือกใช้ได้

3.4.3 หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับบุคคลอย่างกระทันหัน ซึ่งจะทำ ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นควรแจ้งให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนในทันที

3.4.4 การมีตัวแบบอย่างที่ดีและมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับปัญหา เนื่องจากตัวแบบอย่างที่ดีนั้นมีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงของบุคคล ตัวแบบจึงควรมีความเชื่อมั่นและ ให้การสนับสนุน บุคคลสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการเผชิญปัญหาอย่างมั่นใจ

3.4.5 การช่วยให้บุคคลพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยให้เขาได้ระบายความขุ่นมัว ซึ่งจะเป็นโอกาสให้บุคคลอื่นได้เข้าใจความยุ่งยากที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยลดระดับความเครียด จากนั้นจะค่อยๆ ใส่ใจกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตนเอง

3.4.6 การให้ความสำคัญกับการนับถือตนเองของบุคคลนั้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา

3.4.7 การสนับสนุนให้ผู้ใกล้ชิดมีความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลนั้น และให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเข้มเข็งในการที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

4. ประเภทของความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ประเภทของความรับผิดชอบในวิชาชีพสำหรับตัวบุคคล ได้แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้ (จุรีรัตน์ นันทัยทวีกุล. 2546 : 5)

Mahasarakham University

4.1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัย จากอันตราย โรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมและละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะ จัดหาเครื่องอุปโภคที่เหมาะสม

4.2 ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่อสู่อุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงการงานของตนให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนงานและป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

4.3 ความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน หมายถึง การยอมรับการกระทำของตน ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ผู้อื่น พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองให้รอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้น จะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ทำให้เกิดผลดี และกล้าเผชิญต่อความจริง

4.4 ความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติตั้งใจช่วยเหลืองานต่าง ๆ ภายในบ้าน เพื่อแบ่งเบาภาระซึ่งกันและกันตามความสามารถของตน รู้จักแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติตนเพื่อความสุข และชื่อเสียงของครอบครัว ช่วยแก้ปัญหาที่สมาชิกของครอบครัวไม่เข้าใจกัน เมื่อมีปัญหาก็ปรึกษา และให้พ่อแม่รับทราบปัญหาของตนทุกเรื่อง ช่วยครอบครัวประหยัดไฟฟ้า น้ำ อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ภายในบ้าน และอื่น ๆ

4.5 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเหลือกัน และตักเตือนแนะนำ เมื่อเห็นเพื่อนกระทำผิดช่วยเหลือเพื่อนตามความถูกต้องและเหมาะสม ให้อภัย เมื่อเพื่อนทำผิด ไม่เอาเปรียบเพื่อน เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน

4.6 ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน และสังคม บำเพ็ญประโยชน์และสร้างสรรค์ความเจริญให้ชุมชนและสังคมอย่างเต็มความสามารถ

5. คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ

บุคคลที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ จะมีพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. 2550 : เว็บไซต์)

5.1 การมีวินัย เป็นเรื่องที่สำคัญ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องเป็นบุคคลที่มีวินัย คือ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ สำหรับภารกิจในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ ถ้ามีการปฏิบัติตนที่แตกต่างกันไปจากวิธีการหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการดำเนินการย่อมมีน้อย และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ให้เป็นไปตามความคาดหวังไว้ ในบทบาทหน้าที่นั้น ๆ การมีวินัยจึงมักกล่าวเชื่อมโยงกับความอดทนและความพากเพียร ที่จะดำเนินการให้บังเกิดผลตามที่ต้องการ ความหมายของการมีวินัยจึงรวมความไปถึงความเพียรพยายาม ความบากบั่น ตลอดจนความอดทนที่เกิดขึ้นอย่างมั่นคง และจริงจังเพื่อให้บังเกิดผลงานที่คาดหวัง

Mahasarakham University

5.2 การตรงต่อเวลา เรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ผู้มีวินัยแล้วจะเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทหรือหน้าที่ใดก็ตามจะเกี่ยวข้องกับเวลาเสมอ ทั้งแง่เวลาที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรม และเวลาที่เป็นตัวกำหนดการทำงาน แต่ละขั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบเมื่อดำเนินงานตรงตามเวลา ผลงานที่บังเกิดขึ้นก็จะเป็นไปตามความต้องการทั้งในแง่ปริมาณ คุณภาพ และเวลา

5.3 ความเป็นเลิศ จะเริ่มต้นจากบุคคลที่มีจิตวิญญาณของการเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวเอง ขณะเดียวกันต้องมีความพากเพียรพยายาม และต้องมีการเสียสละตัวเอง (ในรูปของเวลา แรงกาย พลังสมอง การพักผ่อน) กล่าวคือ ไม่ใช่การทำงานแบบทำเพื่อให้วันและเวลาผ่านไปเรื่อย ๆ เท่านั้น แต่เป็นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การทุ่มเทพลังกาย พลังสมอง เพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ขณะเดียวกันย่อมมีโอกาสทำให้เกิดความริเริ่มใหม่ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมในบุคคลผู้นั้น อันเกิดจากความพยายาม การเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวนี้เองก็จัดเป็นสภาพหนึ่งของความใฝ่สำเร็จ การที่บุคคลยอมบากบั่นพากเพียรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานย่อมต้องเรียกร้องความเป็นเลิศจากตัวเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว

5.4 ความกล้าหาญ ในเรื่องนี้จะต้องมีความกล้าหาญที่จะดำเนินการใด ๆ โดยไม่รีรอ มีความเด็ดขาดแน่วแน่ในการตัดสินใจ อันเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบ ในบุคลิกของผู้ที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกันข้ามกับการผัดวันประกันพรุ่ง หรือ การรีรอไม่ดำเนินการในภารกิจนั้น ๆ ด้วยความไม่กล้าตัดสินใจ การดำเนินงานไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความกล้าหาญจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งในคุณธรรมความรับผิดชอบที่สำคัญเช่นกัน

5.5 ความซื่อสัตย์ ผู้ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพของตัวเอง และมีวินัยที่จะปฏิบัติตามระเบียบเกณฑ์ที่กำหนด เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของอาชีพหรือการงานนั้น ๆ ดังนั้น ผู้ที่มีความรับผิดชอบจึงอยู่ในสภาพที่ซื่อสัตย์สุจริตต่อภาระหน้าที่ของตนเอง โดยจรรยาบรรณของอาชีพและการงาน ถ้าขาดคุณธรรมความรับผิดชอบกับความซื่อสัตย์ เป็นเรื่องที่มีความเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานมาก

5.6 การคำนึงถึงผู้อื่น ในการดำเนินงานใด ๆ ก็ตามจะต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การไม่สร้างภาระหรือปัญหาให้แก่ผู้อื่น โดยคำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ นั้นเป็นคุณธรรม โดยบุคคลจะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือนร้อน

6. ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี

วิชาชีพ หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการเล่าเรียนหรือฝึกฝนทางด้านใดด้านหนึ่งจนเกิดความชำนาญเฉพาะด้านนั้น เพื่อที่จะนำไปใช้ในการหาเลี้ยงชีวิตหรือใช้เป็นเครื่องมือในการทำมาหากินในลักษณะที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของแต่และวิชาชีพอีกด้วย ซึ่งในวิชาชีพบัญชี ก็จะมีคุณสมบัติและความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไป ดังต่อไปนี้ (พิภพ วชังเงิน. 2546 : 227-238)

Mahasarakham University

6.1 ความรับผิดชอบในวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีได้ออกข้อบังคับ (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2553 เพื่อใช้บังคับกับสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งได้รวมถึงผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้ทำบัญชีด้วย ดังนี้ (สภาวิชาชีพ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2556 : 68-74)

6.1.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

6.1.1.1 ความโปร่งใส ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

6.1.1.2 ความเป็นอิสระ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี และต้องไม่ปฏิบัติงานที่ตนขาดความเป็นอิสระภายใต้กรอบ

6.1.1.3 ความเที่ยงธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ ต้องใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง และต้องใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรมหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยโปร่งใส อิสระ และซื่อสัตย์สุจริต

6.1.1.4 ความซื่อสัตย์สุจริต ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง ไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้ปฏิบัติงานโดยที่ไม่ได้ปฏิบัติจริง

6.1.2 ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

6.1.2.1 ด้านความรู้ความสามารถ มีดังต่อไปนี้

6.1.2.1.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพด้วยความมีสติ เอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ และระมัดระวังรอบคอบ

6.1.2.1.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพโดยมีความสามารถ เพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

6.1.2.1.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพ ด้วยความมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียร

6.1.2.1.4 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6.1.2.2 ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

6.1.2.2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

Mahasarakham University

6.1.2.2.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และด้วยความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

6.1.3 การรักษาความลับ มีดังต่อไปนี้

6.1.3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัดไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

6.1.3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้จากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัดไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ

6.1.4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มีดังต่อไปนี้

6.1.4.1 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความรับผิดชอบตามกรอบวิชาชีพบัญชีต่อผู้รับบริการ

6.1.4.2 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพบัญชีเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

6.1.5 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ มีดังต่อไปนี้

6.1.5.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด

6.1.5.2 ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่มเท ดูแลทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัด

6.1.5.3 ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องใช้เวลา และทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้งทางตรงและทางอ้อม

6.1.5.4 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบันธุรกิจภายนอกหรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

6.1.5.5 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง และการดำเนินการขององค์กรที่ตนสังกัด

6.1.5.6 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัด รวมถึงนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของ) ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

Mahasarakham University

6.1.6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป มีดังต่อไปนี้

6.1.6.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่แย่งงานวิชาชีพบัญชีจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันกับรายอื่น

6.1.6.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีเกินกว่าที่รับมอบหมายจากผู้ประกอบวิชาชีพรายอื่น

6.1.6.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวดหรือเปรียบเทียบหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกับรายอื่น หรือองค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านเดียวกับรายอื่นสังกัดอยู่

6.1.6.4 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานวิชาชีพบัญชีมาให้ตน

6.1.6.5 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใดเมื่อบุคคลนั้นได้รับมาจากการแนะนำหรือการจัดหางานของตนในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพขององค์กรนั้น

6.1.6.6 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาชีพบัญชีโดยมิได้คำนึงถึงลักษณะ ความเสี่ยง ความซับซ้อนและปริมาณของงานที่ตนให้บริการหรือมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาชีพบัญชี

6.1.6.7 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควรสำนึกในหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

6.2 ความรับผิดชอบในวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ด้านการบัญชีและด้านพัสดุ มีดังต่อไปนี้

ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในหน่วยงานของรัฐ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านพัสดุ ด้านการเงิน และด้านการบัญชี เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ ดังนี้ (สำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเก้าธนบุรี. 2558 : เว็บไซต์)

6.2.1 คุณสมบัติและขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน มีดังต่อไปนี้

6.2.1.1 ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต การเชื่อใจกันระหว่างผู้ให้บริการด้วยกันและผู้รับบริการ

6.2.1.2 ต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยสุจริต

6.2.1.3 ต้องรักษาความลับได้

Mahasarakham University

6.2.1.4 เต็มใจให้บริการและมีความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการ

6.2.1.5 ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและถูกต้องไม่มีอคติต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ

6.2.1.6 ไม่รับสิ่งของหรือสินบนจากผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดความขัดแย้งและไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

6.2.1.7 มีความรอบคอบ

6.2.1.8 ใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน

6.2.1.9 ต้องบริหารความเสี่ยง

6.2.1.10 ยึดมั่นในการปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

6.2.1.11 มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

6.2.1.12 สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะได้ตามวิชาชีพและข้อจำกัดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

6.2.1.13 มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและต้องรายงานและติดตามประเมินการปฏิบัติงาน

6.2.1.14 พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไปพิจารณาและปรับปรุงในหน้าที่โดยไม่มีอคติ

6.2.1.15 มีความประพฤติที่เหมาะสม และถูกกาลเทศะ

6.2.1.16 มีอารมณ์มั่งคง และมีวุฒิภาวะพร้อมจะทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีและเหมาะสม

6.2.2 คุณสมบัติและขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีดังต่อไปนี้

6.2.2.1 ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวงหรือปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญของงานที่ตนให้บริการทางวิชาชีพ

6.2.2.2 มีความเที่ยงธรรมตรงไปตรงมา ปราศจากความลำเอียงและอคติดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางในการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม

6.2.2.3 ต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ จากงานที่ตนปฏิบัติและให้บริการทางวิชาชีพ

6.2.2.4 หลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติทางวิชาชีพไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระตามมาตรฐานวิชาชีพ

Mahasarakham University

6.2.2.5 ต้องใช้ความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญ ประสบการณ์ที่มีทางด้านวิชาชีพ ด้านความมีสติ ความใส่ใจ ตามความสามารถและระมัดระวังรอบคอบ

6.2.2.6 ต้องปฏิบัติงานด้วยมุ่งมั่นและขยันหมั่นเพียร และศึกษาหาความรู้และความชำนาญในวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6.2.2.7 ต้องรักษาความลับ

6.2.2.8 ต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังซ่อนเร้น บิดเบือน หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการกำกับดูแลและสามารถตรวจสอบได้

6.2.2.9 มีความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพเพื่อให้ผลงานเป็นที่น่าเชื่อถือได้

6.2.2.10 มีการวางแผนงานและควบคุมงานจนสามารถรวบรวมข้อมูลและหลักฐานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและตรวจสอบ

6.2.2.11 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการปฏิบัติงานภายใต้กรอบวิชาชีพ

6.2.3 คุณสมบัติและขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ มีดังต่อไปนี้

6.2.3.1 การวางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ

6.2.3.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึก และด้วยความโปร่งใส สามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้ทุกเวลา

6.2.3.3 มีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ และนำมาใช้ปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

6.2.3.4 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือกฎหมาย กฎ ระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด

6.2.3.5 ดำเนินการให้มีการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ้มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6.2.3.6 คำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมของราชการเป็นหลัก โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ยุติธรรม และความสมเหตุสมผล

6.2.3.7 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วยความเอาใจใส่ โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือในเรื่องการให้ความคิดเห็นตามหลักวิชาการ แก้ไขปัญหาร่วมกัน และการพัฒนางาน

Mahasarakham University

6.2.3.8 ไม่เรียกรับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

6.2.3.9 ปฏิบัติต่อผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ รวมถึงการรับฟังผู้มาร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ แต่ทั้งนี้การปฏิบัติดังกล่าวต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม

6.2.3.10 ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุ ให้สามารถพัฒนางานจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิชาชีพเฉพาะสาขาหนึ่ง

6.2.3.11 ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงาน และในการส่งเสริมสนับสนุนการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล

6.2.3.12 ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงควบคุม ตรวจสอบ ดูแล และกำชับให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณนี้อย่างเคร่งครัด ในกรณีที่พบว่ามีการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้ ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณนี้ต่อไป

จากแนวคิดความรับผิดชอบในวิชาชีพทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ หมายถึง การมีความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเอาใจใส่ มีความละเอียดรอบคอบ ตรงต่อเวลา มีการวางแผน มีความขยันหมั่นเพียร อดทน พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และยอมรับผลการกระทำของตนทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดจริยธรรมทางธุรกิจ ของ สุภาพร พิศาลบุตร (2548 : 211) มาเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

Mahasarakham University

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพในการทำงานไว้ดังนี้

ศุภรณ์ทิพย์ ศิริสุนทร (2556 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุผลได้ตรงตามเป้าหมาย ทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีความถูกต้อง มีวิธีการที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน มีการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า

อธิภัทร ไวแสน (2554 : 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถของตน เพื่อที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้ตั้งเป้าหมายให้บรรลุผล มีการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและทำงานได้เสร็จสมบูรณ์มีประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล (2552 : 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำให้งานนั้น บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็วและสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

รจนา แข็งขัน (2551 : 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมในงานกับการใช้ทรัพยากรและความทันเวลาที่คุ้มค่า ส่งผลทำให้เกิดความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร ต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของกันและกันที่ต้องอาศัยควบคู่กันไปในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

วิมลมาศ ไรไสว (2551 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานนั้นได้บรรลุผลตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้

อรทัย วาระนุช (2551 : 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง การดำเนินงานที่สามารถช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมในงานกับการใช้ทรัพยากร และความทันเวลาที่คุ้มค่า ส่งผลทำให้เกิดความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์กร

Chaffey (2014) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สามารถลดทรัพยากรหรือเวลาในการทำงานลงได้ ทำให้ค่าใช้จ่ายในการทำงานต่ำลง

Mahasarakham University

Portny (2013) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง งานที่ได้มีความถูกต้อง โดยใช้ช่วงเวลาสั้น ๆ และมีการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

Gimzauskiene และ Kloviene (2010 : 180-86) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามระบบของการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่กระบวนการตัดสินใจภายในองค์กร

Bhanugopan และ Fish (2008 : 68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ซึ่งต้องใช้เทคนิคหรือความชำนาญเฉพาะและการแสดงพฤติกรรมที่เอื้อให้การทำงานตามบทบาทเฉพาะนั้นประสบผลสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นความพยายามของบุคคลที่ทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

จากความหมายของคุณภาพในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามที่บุคคลหรือองค์กรตั้งไว้ อย่างมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม

2. ความสำคัญของคุณภาพในการทำงาน

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญในการปรับตัวด้านดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมทางเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้เกิดค่าใช้จ่ายต่ำสุด ซึ่งแตกต่างจากอดีตที่เพียงผลิตสินค้าให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าเท่านั้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน โดยผู้บริหารระดับสูงและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้แสวงหาแนวทางปรับปรุงการบริหารด้วยกระบวนการเพื่อเพิ่มคุณภาพการทำงาน ตลอดจนการมอบอำนาจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดคุณภาพของการทำงานในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น (อรทัย วาระนุช. 2551 : 25) นอกจากนี้ยังมีการแบ่งลักษณะการให้ความสำคัญของคุณภาพการปฏิบัติงานไว้ เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการแก้ไขและยังสามารถยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งมีดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2543 : 203–205)

2.1 การวัดคุณภาพ (Measurement of Quality) การพัฒนาคุณภาพการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าเราไม่สามารถรับทราบว่าการดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพการทำงานเพียงใดและในระดับใด ดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการวัดคุณภาพการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยพิจารณาปัจจัยสำคัญในการสร้างมือวัดคุณภาพการทำงาน เราก็สามารถพิจารณาสร้างเครื่องมือวัดจากการพิจารณาปริมาณผลลัพธ์กับปัจจัยนำเข้าที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน

Mahasarakham University

2.2 การประเมินคุณภาพ (Evaluation of Quality) นำข้อมูลจากการวัดผลการดำเนินงานกับมาตรฐานที่กำหนดมาเปรียบเทียบประเมิน และวิเคราะห์กับข้อมูลเพื่อหาความแตกต่างสาเหตุของการด้อยคุณภาพการทำงาน และแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการทำงานต่อไป

2.3 การพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement) เริ่มดำเนินการตามแผน โดยมอบหมายให้มีผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจและสั่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้เหมาะสมได้ในอนาคต

3. องค์ประกอบของคุณภาพในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณภาพในการทำงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล ที่ถือเป็นกุญแจสำคัญในความสำเร็จขององค์กร โดยประยุกต์แนวคิดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2549 : 30)

3.1 การทำงานที่เชื่อถือได้ (Job Reliability) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีการรายงานข้อมูลที่ถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ โดยข้อมูลต้องมีความเพียงพอต่อการตัดสินใจ

นอกจากนี้การทำงานที่เชื่อถือได้ยังเกิดจากการมีข้อมูลที่เชื่อถือได้ ข้อมูลไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ หรือไม่มีความลำเอียงและผู้ใช้ข้อมูล สามารถเชื่อถือได้ว่าข้อมูลดังกล่าวแสดงสภาพเศรษฐกิจหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่แท้จริงของข้อมูล ความเชื่อถือได้ของข้อมูลเกิดจากรายการดังนี้ (องค์รัตน์ เพรียบจริยวัฒน์. 2547 : 5)

3.1.1 ข้อมูลในงบการเงินมีความเชื่อถือได้ ถ้าข้อมูลเหล่านั้นปราศจากข้อผิดพลาดและรายงานอย่างถูกต้อง ข้อมูลจะไม่มีความน่าเชื่อถือหากข้อมูลเหล่านั้นถูกจัดทำขึ้นเพื่อให้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ใช้ในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

3.1.2 ในบางครั้งต้องมีการเลือกระหว่างความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและความเชื่อถือได้ ซึ่งต้องมีการใช้วิจารณญาณเพื่อให้ได้ความสมดุลที่เหมาะสม

3.1.3 การที่ข้อมูลจะมีความน่าเชื่อถือ ข้อมูลจะต้องแสดงถึงเหตุการณ์และรายการต่าง ๆ อย่างตรงไปตรงมาตามที่ควรจะเป็นหรือตามที่คาดไว้ว่าควรจะเป็นอย่างเหมาะสม

3.1.4 เพื่อให้มีการแสดงข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา กิจการต้องบันทึกและแสดงรายการและเหตุการณ์โดยสอดคล้องกับเนื้อหาและความเป็นจริงทางเศรษฐกิจไม่ใช่ตามรูปแบบของกฎหมาย

3.1.5 การใช้ประมาณการและความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีผลกระทบต่อความเชื่อถือได้ของรายการที่มีการรับรู้และวัดค่าในงบการเงิน ซึ่งกิจการควรจัดการในความไม่แน่นอนเหล่านี้โดยการเปิดเผยข้อมูลและการใช้ความระมัดระวังในการจัดทำงบการเงิน

Mahasarakham University

3.1.6 การใช้ความระมัดระวังไม่ได้เป็นเหตุผลสนับสนุนการแสดงหนี้สินหรือค่าใช้จ่ายที่สูงเกิดจริงหรือแสดงสินทรัพย์หรือรายได้ที่ต่ำเกินจริง เนื่องจากการกระทำดังกล่าวมีผลให้งบการเงินไม่เป็นกลาง และขาดคุณลักษณะเชิงคุณภาพในเรื่องเชื่อถือได้

3.2 งานสำเร็จทันเวลา (Job Timeliness) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบัน โดยสามารถนำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารได้ทันที ตามที่ผู้บริหารต้องการ ทฤษฎีการบัญชีกล่าวถึงความทันเวลา หมายถึง การมีข้อมูลพร้อมเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความต้องการ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้น กล่าวคือ หากกิจการรอจนกระทั่งทราบข้อมูลในทุกลักษณะจึงจะเสนอรายงานทางการเงิน รายงานนั้นอาจมีความเชื่อถือได้สูงแต่ไม่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจ เนื่องจากไม่ทันต่อเวลา (เมธากุล เกียรติกระจาย และศิลปะพร ศรีจั่นเพชร. 2547 : 5-17) ความทันต่อเวลาของงบการเงินจะแสดงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกันที่เกิดเหตุการณ์นั้น หรือขยายความได้ว่า กิจการจะต้องรับรู้รายการที่เกิดขึ้นในรอบระยะเวลาบัญชีเดียวกับที่เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นไม่ว่าเหตุการณ์นั้นจะเป็นรายได้หรือค่าใช้จ่ายของกิจการ ซึ่งความทันต่อเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งของข้อมูลทางการบัญชีที่แสดงให้เห็นถึงเหตุการณ์ทางการเงินในรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดเหตุการณ์นั้น ๆ ซึ่งผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความทันเวลาของข้อมูลทางการบัญชีนั้นแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2546 : 63)

3.2.1 ความทันต่อเวลาแบบไม่มีเงื่อนไข คือ การรับรู้รายการตามรอบระยะเวลาบัญชีที่เกิดขึ้น

3.2.2 ความทันเวลาแบบมีเงื่อนไข คือ จะแยกการรับรู้รายการประเภทกำไร (รายได้) และขาดทุน (ค่าใช้จ่าย) ออกจากกัน โดยการรับรู้รายการกำไร และขาดทุน จะต้องเข้าเงื่อนไขที่ระบุไว้ในมาตรฐานการบัญชี แต่เงื่อนไขของการรับรู้รายการกำไรมีข้อกำหนดที่เข้มงวดมากกว่าเงื่อนไขของการรับรู้รายการขาดทุน ดังนั้นความทันต่อเวลาแบบมีเงื่อนไขเป็นการศึกษาว่ากิจการรับรู้รายการขาดทุนทันทีในรอบระยะเวลาบัญชีที่กิจการคาดว่าจะเกิดผลขาดทุนนั้นหรือไม่

3.3 ผลงานได้มาตรฐาน (Job Standardized) หมายถึง คุณภาพของงานที่ทำสำเร็จมีความสมบูรณ์ และมีความครบถ้วนของข้อมูล ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งกระบวนการควบคุมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วยขั้นตอน 2 ประการดังนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2552 : 45-50)

3.3.1 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐาน (Standard) คือ สภาพหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมดี งานตามเกณฑ์ทางหลักวิชาหรือทฤษฎีที่รองรับ เช่น มาตรฐานเชิงระบบการทำงาน ดังต่อไปนี้

Mahasarakham University

3.3.1.1 มาตรฐานการผลิต ประกอบด้วยสินค้าที่ผลิตออกจำหน่วยภายใต้ชื่อเครื่องหมายการค้าจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ถูกต้องตามเกณฑ์ของขนาด น้ำหนัก สีส่วนประกอบ ความสามารถในการใช้งาน

3.3.1.2 มาตรฐานกระบวนการ ประกอบด้วยกระบวนการผลิตสินค้าจะต้องสอดคล้องกับแบบแผนวิธีการผลิตที่ได้รับการรับรองไว้แล้ว กระบวนการจะต้องผ่านขั้นตอนทุกขั้นตอนอย่างถูกต้อง ผลการปฏิบัติแต่ละขั้นตอนจะต้องสมบูรณ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการทำงานแต่ละขั้นตอนก่อนส่งต่อไปยังขั้นตอนต่อไป

3.3.1.3 มาตรฐานปัจจัย ประกอบด้วย

3.3.1.3.1 คุณสมบัติของวัสดุ วัตถุดิบ จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.3.1.3.2 คุณลักษณะของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้จะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดความมีคุณภาพสูงอย่างครบถ้วน

3.3.1.3.3 คุณสมบัติของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความรู้ความสามารถ เจตคติและค่านิยมที่เป็นไปตามเกณฑ์ของบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละด้าน มีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการทำงานได้ถูกต้อง ทำงานได้ครบถ้วน

3.3.1.3.4 ความเพียงพอของงบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในแต่ละด้านรวมถึงความสะดวกรวดเร็วในการเบิกจ่าย

3.3.1.3.5 ลักษณะของเทคโนโลยีที่กำหนดให้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเพียงพอใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่า

3.3.1.3.6 เงื่อนไขเวลาของการดำเนินงานแต่ละด้าน กำหนดไว้อย่างเหมาะสมเป็นกรอบของการเร่งรัดปฏิบัติงานให้ได้ผลครบถ้วนตามกำหนด

3.3.2 การประเมินผลงานจริงเทียบกับมาตรฐาน

การประเมินผลงานจริงเทียบกับมาตรฐาน คือ การนำข้อมูลที่พบจากการปฏิบัติงาน มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามมาตรฐาน เพื่อระบุสิ่งที่ตรงครบถ้วนสอดคล้องกับมาตรฐานและระบุสิ่งที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ในแง่ที่ผลจากการปฏิบัติงานไม่ตรง ไม่ครบถ้วนหรือไม่สอดคล้องกับมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการประเมินผลงานจริงเทียบกับมาตรฐานจะช่วยเป็นข้อมูลสารสนเทศป้อนกลับ (Feedback) เพื่อการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานขององค์การ ให้บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงจะมุ่งตรงต่อระบบงานที่มีการปฏิบัติหรือผลงานจริงต่ำกว่ามาตรฐาน โดยมีแนวพัฒนาปรับปรุงระบบงานดังนี้

Mahasarakham University

3.3.2.1 ค้นหาปัญหาที่แท้จริงขององค์การโดยนำผลการประเมินระบุข้อบกพร่องจุดอ่อนของระบบปัจจัยกระบวนการผลผลิตที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ไม่มีข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนอีกต่อไป

3.3.2.2 การแก้ไขปรับปรุงพัฒนาจะมุ่งตรงไปที่มาตรฐาน นำมากำหนดเป็นเป้าหมายขององค์กร

3.3.2.3 การทำงานเมื่อเป้าหมายเชิงมาตรฐานและจะตามมาด้วยการปรับเปลี่ยนการจัดหาและการใช้ปัจจัย ปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการทำงาน การปรับปรุงผลผลิตเชิงปริมาณและปรับปรุงผลผลิตเชิงคุณภาพ

3.3.2.4 การพัฒนาบุคลากรในบุคคลหรือกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบโดยตรง เช่น กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบงานออกแบบสินค้า กลุ่มคนที่รับผิดชอบเทคโนโลยีสมัยใหม่ กลุ่มคนที่รับผิดชอบงาน บริหารงบประมาณการบัญชี การตรวจสอบคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรในจุดการปฏิบัติงานที่มีจุดอ่อนจะเป็นการพัฒนาที่เกิดประโยชน์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พิจารณาความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่ควรปรับปรุง นำมาเป็นกิจกรรมฝึกอบรมเรียนรู้เพิ่มเติมจะเกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์การ

4. คุณลักษณะของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการทำงาน

การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพของบุคลากร พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า “Building Blocks” ดังต่อไปนี้ (ปาริชาติ แสงพานิช. 2545 : 38-41)

4.1 มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่สอดคล้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) คือ การทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้

4.2 การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) คือ สิ่งที่บุคลากรต้องกล้าแสดงความเห็นอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าช่วยแก้ปัญหาอย่างจริงใจมีความเชื่อถือและเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้

4.3 การส่งเสริมและความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือ สิ่งที่บุคลากรต้องสร้างความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งถ้าบุคลากรไม่มีความรู้สึกว่าเขาจะต้องรับผิดชอบในงานที่ทำการทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ

4.4 ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) คือ ความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

4.5 กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and Decision Procedures) คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลของงานเป็นอันดับแรก

Mahasarakham University

ส่วนวิธีการทำงานเป็นอันดับรอง ก่อนตัดสินใจจุดมุ่งหมายต้องชัดเจน สมาชิกมีความเข้าใจอย่างดี การเห็นพ้องต้องกันในกระบวนการตัดสินใจ ปัจจัยนี้ค่อนข้างใกล้เคียงกับบทบาทของทีมเพราะถ้าไม่สามารถปฏิบัติตามขอบเขต กฎเกณฑ์พื้นฐานร่วมกันได้ ทีมก็ไม่เกิดขึ้น อย่างน้อยที่สุดสมาชิกควรมีโอกาสมีส่วนรวมในการตัดสินใจ และรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือการตัดสินใจได้

4.6 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่มตลอด เพราะการทำงานที่ดีนั้น ต้องดึงความสามารถทุกคนออกมามิใช่ผู้นำเป็นผู้ทำเสียเองผู้นำควรเป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญ ต้องสามารถบริหารการมอบหมายงานเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

4.7 การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน (Regular Review) คือ วิธีการทำงานของทีมงานที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งทีมงานที่ดีต้องมีวิธีการทำงานที่ดีด้วย การทบทวนจะทำให้เกิดการคิด ปรับปรุงวิธีการทำงานและการพัฒนางาน

4.8 การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน ประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากหน่วยงานได้ให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคนหรือของทีม การพัฒนาคนในองค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ ที่แต่ละคนมีอยู่แล้ว ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น

4.9 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter – Group Relation) ควรมีลักษณะคือ ต้องมั่นใจว่าการกระทำและการตัดสินใจของทีมได้รับการสื่อสารและความเข้าใจ รู้จักรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น เข้าใจในความแตกต่างของคนอื่น ค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.10 กำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชันเจน (Balanced Roles) คือ สิ่งที่สมาชิกต้องเข้าใจในบทบาทตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำกิจการต่าง ๆ ขององค์กรทุกคนต้องรู้ว่าใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกอย่างชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งแบ่งออกได้ คือ บทบาทตามหน้าที่และบทบาททั่วไป

4.11 การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (Openness) การสื่อสารทำให้เกิดความสัมพันธ์ และการสื่อสารนั้นจำเป็นต้องอาศัยศิลปะในการถ่ายทอด การติดต่อสื่อสารมีทั้งการติดต่อสื่อสารจากบนมาล่าง จากล่างขึ้นบนและการติดต่อสื่อสารในระดับเดียวกัน

5. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพในการทำงาน

ปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากร มีหลายประการที่ส่งผลให้ทำงานได้ประสบความสำเร็จ สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 ปัจจัย ดังนี้ (อารี เพชรผุด. 2550 : 5)

5.1 งาน คือ ความถนัด ความชอบ ความสนใจในงาน ซึ่งหากบุคลากรมีความชอบความถนัดในงานนั้นอยู่แล้วก็ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและ

Mahasarakham University

มีความสนใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น

5.2 ค่าแรง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการทำงานในองค์กรนั้นมีความพึงพอใจในองค์กรนั้นโดยมีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งในรูปของตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน

5.3 ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งโดยพนักงานทุกคนมีความหวังกับสิ่งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณา มีความยุติธรรมเพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.4 การยอมรับ หมายถึง การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้เกียรติการรับฟังความคิดเห็นย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

5.5 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม มีหลักการบริหารที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตวิทยาในการบริหาร

5.6 การจัดการองค์กร หมายถึง องค์กรใดที่มีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดีไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร หากมีระบบบริหารจัดการที่ดีแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กร

จากแนวคิดคุณภาพในการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลหรือองค์กรตั้งไว้อย่างมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ ภายใต้ระยะเวลาที่เหมาะสม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดหลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ของ สมพงษ์ เกษมสิน (2549 : 30) มาเป็นกรอบในการศึกษา ประกอบด้วย ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน

Mahasarakham University

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.งานวิจัยในประเทศ

นิลุบล คงไมตรี (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า นักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบทางการบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความรับผิดชอบทางการบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ 2) ความรับผิดชอบทางการบัญชี ด้านเที่ยงธรรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้ และ 3) ความรับผิดชอบทางการบัญชี ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้

ลูกน้า บุญชัย (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์ ผลการวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด และความรับผิดชอบในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความคิดเชิงสร้างสรรค์โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความรับผิดชอบในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความคิดเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อตนเองและด้านความรับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม

ปรีดา หาญพยัคฆ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบตามกฎหมาย ด้านความรับผิดชอบในรายงานการสอบบัญชี และด้านความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพ และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความสมบูรณ์ และด้านความทันกาล และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความชัดเจน และด้านความสร้างสรรค์ โดยสรุปความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี

Mahasarakham University

มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ดังนั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรตระหนักและนำข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีให้เกิดคุณภาพการสอบบัญชี เพื่อสร้างความเชื่อถือในคุณภาพงานสอบบัญชีสหกรณ์ โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ต้องการเพิ่มคุณภาพการสอบบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงความรับผิดชอบทางการสอบบัญชี ด้านความรับผิดชอบตามกฎหมาย ด้านความรับผิดชอบในรายงานการสอบบัญชี และด้านความรับผิดชอบตามหลักการวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

วรางคณา เอกอุรุ (2550 : 76-79) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการทหารกรมสวัสดิการทหารบก พบว่า ข้าราชการทหารมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีภาระหน้าที่หรือข้อผูกพันที่แต่ละคนต้องปฏิบัติ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การที่ข้าราชการทหารมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากผลดีของระบบการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในองค์กร มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและเหมาะสม ประกอบกับข้าราชการส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการทหารมีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการทหาร กรมสวัสดิการทหารบก มากที่สุด 4 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการยอมรับนับถือ

สุวิชา บัวผุด (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ ทัศนคติต่อการทำงาน ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารโรงเรียนและความร่วมมือใน การทำงานของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู ได้แก่ สถานภาพสมรส : คู่ และสวัสดิการในการทำงาน ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู ได้แก่ เพศ : ข้าราชการชาย เพศ : ข้าราชการหญิง อายุ อายุราชการ จำนวนชั่วโมงสอน รายได้ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน และงบประมาณในการทำงาน ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครู โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ทัศนคติต่อการทำงาน บุคลิกภาพ อายุ และความร่วมมือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

Mahasarakham University

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Cepeda และ Vera (2007 : 426-437) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจึงจะเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพการทำงานที่ดี การมีเครื่องมืออุปกรณ์ ค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ นิเทศ แนะนำจากบุคคลอื่น ๆ ความสามารถของบุคคลแตกต่างกันไปตามความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ดังนั้น องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้เกิดกับบุคคลแต่ละปัจจัยเพื่อส่งผลต่อการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จต่อไป

Witt และคณะ (2002 : 164-169) ได้ศึกษา ผลกระทบของความรับผิดชอบระมัดระวังรอบคอบและความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดหรือมีความรับผิดชอบจะสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าบุคคลที่ไม่มีความเข้มงวดหรือไม่มีความรับผิดชอบ ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์เชิงถดถอย สำหรับกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างอิสระ 7 กลุ่ม ที่มีความหลากหลายด้านอาชีพ เพื่อสนับสนุนสมมุติฐาน 5 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างคนทำงาน ที่มีความรู้ความสามารถต่ำจะมีความระมัดระวังและความรับผิดชอบสูง จะได้รับสัดส่วนการทำงานที่ผิดพลาดต่ำกว่า คนงานที่มีความรู้ความสามารถสูง สมมุติฐานหนึ่ง ที่สามารถอธิบายปฏิกิริยาที่ขาดไประหว่างความระมัดระวังรอบคอบ และความสามารถจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำงานเป็นประจำจะขาดการปฏิสัมพันธ์กับงานอื่น ๆ ผลสรุปโดยรวมแสดงให้เห็นว่าคนงานที่มีความระมัดระวังสูงบางทีเป็นผู้ที่รับรู้ความไม่มีประสิทธิภาพ สามารถรับรู้ข้อมูลปัญหาได้เร็ว

Carnegie และ Edwards (2001 : 301-325) ได้ศึกษา การปฏิบัติทางวิชาชีพบัญชีในออสเตรเลีย พบว่า การปฏิบัติทางวิชาชีพบัญชี ได้จัดตั้งองค์กรวิชาชีพทางบัญชีขึ้นในวิกตอเรีย โดยนักบัญชีเป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบทางการบัญชีในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อบุคคลภายนอก อีกทั้งเป็นผู้ให้สัญญาณความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจ เพื่อให้การจัดทำรายงานการเงินที่มีคุณภาพ และถูกต้องตามแม่บทการบัญชี ซึ่งได้จัดตั้งสถาบันวิชาชีพบัญชีขึ้น ซึ่งได้สอบถามกับกลุ่มนักบัญชีจำนวน 54 คน พบว่า การปฏิบัติงานวิชาชีพบัญชีมีการแข่งขันกันภายในกลุ่มจึงควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อวิชาชีพบัญชี โดยพัฒนาตนให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพบัญชี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรมและสุจริตต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติ เพื่อส่งผลให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพต่อผู้มีส่วนได้เสียต่อไป

Mahasarakham University

Walker (2000 : 313-323) ได้ศึกษา การเกิดขึ้นของนักบัญชีวิชาชีพในแวดวงความรับผิดชอบทางการบริหารจัดการแบบอังกฤษ พบว่า นักบัญชีวิชาชีพได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการในประเทศอังกฤษ ซึ่งได้มีการเสนอแนะไว้ในบทความปริทัศน์ นักบัญชีในอดีตเป็นเพียงผู้ที่ให้ข้อมูลทางการบัญชีเท่านั้น มีการทำงานกับตัวเลข ซึ่งปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการ นักลงทุน สาธารณชน นักบัญชีจึงหันมาให้ความสำคัญกับการหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะต้องตระหนักและความสำคัญต่อสังคมในการเปิดเผยข้อมูลทางการบัญชี เพื่อนำมาสู่การตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินด้วย เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการพยากรณ์อนาคตที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กรได้ เช่น จะต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับองค์กรธุรกิจ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อสนับสนุนผู้ลงทุน ตลอดจนแสดงถึงความรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย ดังนั้น เมื่อนักบัญชีได้เปลี่ยนบทบาทวิชาชีพบัญชีใหม่ที่จะต้องแสดงเพียงแค่ตัวเลขเท่านั้น แต่กลับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ให้ผู้ประกอบการหรือนักลงทุนนำข้อมูลหลากหลายมาประกอบการตัดสินใจในอนาคตได้

Rubin (2000 : 123-145) ได้ศึกษา อุปนิสัยของนักบัญชีเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ พบว่า 1) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีการวางแผนในการทำงานสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะสั่งให้ทำหรือต้องทำ ตลอดจนเป็นผู้ที่แสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่ง 2) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจ นั้นคือต้องเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และทราบบทบาทหน้าที่ของตนในการดำเนินงานตามระบบงานที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ 3) นักบัญชีเป็นผู้ที่เข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อจะให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและนำไปสู่ความสำเร็จ 4) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะเอาชนะหรือต้องประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง โดยที่การเอาชนะหรือการประสบความสำเร็จนั้นไม่ทำให้ผู้อื่นสูญเสียหรือพ่ายแพ้และเดือนร้อน ความคิดเช่นนี้ทำให้ฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้โดยคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง 5) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วจึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับให้ความคิดเห็นของตนเอง 6) นักบัญชีเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 7) นักบัญชีเป็นผู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

Mahasarakham University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 173 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2558 : เว็บไซต์) ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
1. หน่วยงานที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/บัณฑิต	93	88
2. หน่วยงานที่สังกัดสำนัก/สถาบัน	10	10
3. หน่วยงานที่สังกัดกอง	61	56
4. หน่วยงานที่สังกัดโรงเรียน	9	8
รวม	173	162

Mahasarakham University

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 17 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาความรับผิดชอบในวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ จำนวน 5 ข้อ ด้านความละเอียดรอบคอบ จำนวน 4 ข้อ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา จำนวน 4 ข้อ และด้านการยอมรับผลจากการทำของตนเอง จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 13 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ จำนวน 4 ข้อ ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา จำนวน 4 ข้อ และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ในขั้นตอนของการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ และคุณภาพในการทำงาน และขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ครอบคลุมถึงความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

Mahasarakham University

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 อาจารย์ ดร.ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดลองใช้ (Try – out) กับบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5380 – 0.8150 และคุณภาพในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.5410 – 0.8070 (ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัยได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8090 – 0.8770 และคุณภาพในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.8150 – 0.8780 (ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่า แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิจัย

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย

2. ขอหนังสือราชการจากคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามส่งไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

Mahasarakham University

3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปให้กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2558 จำนวน 173 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาให้ตอบกลับภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม

4. เมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามที่มีผู้ตอบกลับมา จำนวน 83 ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและทำการส่งแบบสอบถามถึงผู้ที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามกลับอีกครั้ง จำนวน 90 ฉบับ ผู้วิจัยได้รอแบบสอบตอบกลับถึงวันที่ 29 มกราคม 2559 ปรากฏว่าได้แบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 79 ฉบับ รวมกับแบบสอบถามเดิมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.64 ของประชากรกลุ่มตัวอย่าง รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน

5. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม แต่ละด้านเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ซึ่งได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

Mahasarakham University

จากนั้นหาค่าคะแนนของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 และ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม Independent Sample t-test และจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยการใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคุณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
   1.1 ร้อยละ (Percentage)
   1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
   2.1 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient Method) ของ Cronbach
   2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation

Mahasarakham University

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะของตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)

4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.1 t-test

4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)

4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Mahasarakham University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t- Distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-Distribution
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่ากำลังสองเฉลี่ย (Mean Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance Inflation Factors)
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Constant)
RES	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวม
TPR	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพด้านการตระหนักในหน้าที่

Mahasarakham University

TPA	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพด้านความละเอียดรอบคอบ
TPP	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา
TPS	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง
QUA	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม
TJR	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้
TJT	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานด้านงานที่สำเร็จทันเวลา
TJS	แทน	คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Mahasarakham University

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณการถดถอยแบบง่าย การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	21	12.96
1.2 หญิง	141	87.04
รวม	162	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	38	23.46
2.2 30 – 35 ปี	64	39.50
2.3 36 – 40ปี	27	16.67
2.4 มากกว่า 40 ปี	33	20.37
รวม	162	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	81	50.00
3.2 หย่าร้าง/หม้าย	6	3.70
3.3 สมรส	75	46.30
รวม	162	100.00

Mahasarakham University

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	111	68.52
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	51	31.48
รวม	162	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	48	29.62
5.2 5 –10 ปี	60	37.04
5.3 11 – 15 ปี	38	23.46
5.4 มากกว่า 15 ปี	16	9.88
รวม	162	100.00
6. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน		
6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	49	30.25
6.2 15,000 - 20,000 บาท	64	39.51
6.3 20,001 - 25,000 บาท	31	19.14
6.4 มากกว่า 25,000 บาท	18	11.10
รวม	162	100.00
7. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
7.1 นักวิชาการเงินและบัญชี	96	59.26
7.2 นักวิชาการพัสดุ	59	36.42
7.3 อื่น ๆ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น	7	4.32
รวม	162	100.00

Mahasarakham University

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. หน่วยงานที่สังกัด		
8.1 หน่วยงานที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/บัณฑิต	88	54.32
8.2 หน่วยงานที่สังกัดสำนัก/สถาบัน	10	6.17
8.3 หน่วยงานที่สังกัดกอง	56	34.57
8.4 หน่วยงานที่สังกัดโรงเรียน	8	4.94
รวม	162	100.00

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 87.04) อายุ 30 - 35 ปี (ร้อยละ 39.50) รองลงมา น้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 23.46) สถานภาพ โสด (ร้อยละ 50.00) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 46.30) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ 68.52) ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี (ร้อยละ 37.04) รองลงมา น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 29.62) รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 15,000 - 20,000 บาท (ร้อยละ 39.51) รองลงมา ต่ำกว่า 15,000 บาท (ร้อยละ 30.25) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นนักวิชาการเงินและบัญชี (ร้อยละ 59.26) รองลงมา นักวิชาการพัสดุ (ร้อยละ 36.42) และหน่วยงานที่สังกัดคณะ/วิทยาลัย/ บัณฑิต (ร้อยละ 54.32) รองลงมา หน่วยงานที่สังกัดกอง (ร้อยละ 34.57)

Mahasarakham University

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการตระหนักในหน้าที่	4.35	0.45	มาก
2. ด้านความละเอียดรอบคอบ	4.54	0.46	มากที่สุด
3. ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา	4.36	0.45	มาก
4. ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	4.49	0.43	มาก
โดยรวม	4.44	0.26	มาก

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความละเอียดรอบคอบ ($\overline{X}$ = 4.54) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.49) ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.36) และด้านการตระหนักในหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.35)

Mahasarakham University

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่เป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบทุกกระบวนการของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.46	0.60	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.37	0.59	มาก
3. ท่านยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพอยู่เสมอ	4.27	0.58	มาก
4. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.38	0.58	มาก
5. ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเสียสละพร้อมที่จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.26	0.59	มาก
โดยรวม	4.35	0.45	มาก

จากตาราง 4 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบทุกกระบวนการของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.46) ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.38) และท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.37)

Mahasarakham University

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบเป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงรายละเอียดของทั้งงานหลักและงานย่อยเสมอ	4.54	0.54	มากที่สุด
2. ท่านทำความเข้าใจต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี	4.50	0.55	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	4.58	0.53	มากที่สุด
4. ก่อนปฏิบัติงานหนึ่งๆ ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่อาจมีต่อบุคคล องค์กรหรือสังคมเสมอ	4.53	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.54	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.58) ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงรายละเอียดของทั้งงานหลักและงานย่อยเสมอ ($\overline{X}$ = 4.54) และก่อนปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่อาจมีต่อบุคคล องค์กรหรือสังคมเสมอ ($\overline{X}$ = 4.53) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านทำความเข้าใจต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.50)

Mahasarakham University

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหาเป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.34	0.57	มาก
2. ท่านมีความเต็มใจและมีจิตอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง	4.30	0.61	มาก
3. ท่านมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.40	0.54	มาก
4. ท่านมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.41	0.53	มาก
โดยรวม	4.36	0.45	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.41) ท่านมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.40) และท่านมีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.34)

Mahasarakham University

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง เป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีการยอมรับความเป็นจริงต่อผลของการปฏิบัติงานของตัวเองอยู่เสมอ	4.49	0.54	มาก
2. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อแนะนำของผู้อื่นในการแก้ปัญหา	4.51	0.54	มากที่สุด
3. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต	4.48	0.53	มาก
4. ท่านมุ่งมั่งสร้างความเข้าใจที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.47	0.55	มาก
โดยรวม	4.49	0.43	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อแนะนำของผู้อื่นในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.51) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีการยอมรับความเป็นจริงต่อผลของการปฏิบัติงานของตัวเองอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.49) ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต ($\overline{X}$ = 4.48) และท่านมุ่งมั่งสร้างความเข้าใจที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.47)

Mahasarakham University

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้	4.13	0.44	มาก
2. ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา	4.16	0.48	มาก
3. ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน	4.24	0.47	มาก
โดยรวม	4.18	0.42	มาก

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน ($\overline{X}$ = 4.24) ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา ($\overline{X}$ = 4.16) และด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ($\overline{X}$ = 4.13)

Mahasarakham University

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้เป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่าท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.06	0.58	มาก
2. ท่านสามารถนำเสนอรายงานที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง	4.04	0.58	มาก
3. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานสามารถนำผลการปฏิบัติงานไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.18	0.52	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ หลักเกณฑ์และแนวทางได้อย่างถูกต้อง	4.23	0.53	มาก
โดยรวม	4.13	0.44	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะ หลักเกณฑ์และแนวทางได้อย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.23) ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานสามารถนำผลการปฏิบัติงานไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.18) และท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่าท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.06)

Mahasarakham University

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาเป็นรายข้อของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง	4.16	0.57	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานเสมอ	4.28	0.55	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาที่สั้นกว่าประมาณการอยู่บ่อยๆ	4.02	0.69	มาก
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและความต้องการของหน่วยงานอยู่เสมอ	4.19	0.55	มาก
โดยรวม	4.16	0.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานเสมอ ($\overline{X}$ = 4.28) ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและความต้องการของหน่วยงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.19) และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง ($\overline{X}$ = 4.16)

Mahasarakham University

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นรายข้อ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้สมรรถนะของท่าน เช่น ความรู้ ความเข้าใจในงาน เพื่อปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยผลงานทุกอย่างสามารถสอบทานได้	4.35	0.56	มาก
2. ท่านนำผลการปฏิบัติงานของตัวเองไปเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.28	0.54	มาก
3. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและโดดเด่นเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน	3.99	0.65	มาก
4. ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางตามที่หน่วยงานกำหนด	4.29	0.55	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี	4.30	0.54	มาก
โดยรวม	4.24	0.47	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านใช้สมรรถนะของท่าน เช่น ความรู้ความเข้าใจในงาน เพื่อปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยผลงานทุกอย่างสามารถสอบทานได้ ($\overline{X}$ = 4.35) ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.30) และท่านมีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางตามที่หน่วยงานกำหนด ($\overline{X}$ = 4.29)

Mahasarakham University

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.1 เพศ

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีเพศแตกต่างกัน (t–test)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักในหน้าที่	4.33	0.42	4.35	0.46	-0.159	0.874
2. ด้านความละเอียดรอบคอบ	4.62	0.46	4.52	0.47	0.866	0.388
3. ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา	4.55	0.42	4.34	0.45	2.020	0.045*
4. ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	4.48	0.48	4.49	0.42	-0.149	0.882
โดยรวม	4.49	0.25	4.42	0.27	1.108	0.269

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา มากกว่าเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวม ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

4.2 อายุ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.324	0.108	1.565	0.198
	ภายในกลุ่ม	158	10.854	0.069		
	รวม	161	11.178			

จากตาราง 13 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	471.000	1.381	0.171
Wilks'Lambda	4 ด้าน	12.000	410.383	1.394	0.165
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	461.000	1.405	0.160
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	157.00	3.558	0.008*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

4.3 ระดับการศึกษา

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t–test)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเปรียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1. ด้านการตระหนักในหน้าที่	4.35	0.47	4.35	0.42	-0.016	0.987
2. ด้านความละเอียดรอบคอบ	4.51	0.47	4.59	0.45	-0.950	0.343
3. ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา	4.32	0.45	4.46	0.43	-1.865	0.064
4. ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	4.52	0.42	4.42	0.44	1.466	0.145
โดยรวม	4.43	0.27	4.45	0.25	-0.622	0.535

จากตาราง 15 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

4.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.095	0.032	0.457	0.718
	ภายในกลุ่ม	158	11.084	0.070		
	รวม	161	11.178			

จากตาราง 16 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai’s Trace	4 ด้าน	12.000	471.000	1.032	0.417
Wilks’Lambda	4 ด้าน	12.000	410.383	1.025	0.424
Hotelling’s Trace	4 ด้าน	12.000	461.000	1.017	0.431
Roy’s Largest Root	4 ด้าน	4.000	157.000	1.540	0.193

จากตาราง 17 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

4.5 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.116	0.058	0.829	0.436
	ภายในกลุ่ม	159	11.062	0.070		
	รวม	161	11.178			

จากตาราง 18 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.000	314.000	0.780	0.620
Wilks'Lambda	4 ด้าน	8.000	312.000	0.778	0.622
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	310.000	0.777	0.624
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	157.000	1.281	0.280

จากตาราง 19 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.1 เพศ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีเพศแตกต่างกัน (t–test)

คุณภาพในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้	4.30	0.40	4.10	0.45	1.907	0.058
2. ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา	4.23	0.38	4.15	0.50	0.652	0.515
3. ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน	4.44	0.45	4.21	0.46	2.066	0.040*
โดยรวม	4.32	0.37	4.16	0.43	1.677	0.095

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน มากกว่า เพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ และด้านงานที่สำเร็จทันเวลาไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

5.2 อายุ

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

คุณภาพในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.699	0.233	1.316	0.182
	ภายในกลุ่ม	158	28.000	0.177		
	รวม	161	28.699			

จากตาราง 21 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณภาพในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	3 ด้าน	9.000	474.000	1.465	0.158
Wilks'Lambda	3 ด้าน	9.000	379.814	1.469	0.157
Hotelling's Trace	3 ด้าน	9.000	464.000	1.469	0.157
Roy's Largest Root	3 ด้าน	3.000	158.000	3.443	0.018*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา และด้านผลงานที่ได้มาตรฐานไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

5.3 ระดับการศึกษา

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t–test)

คุณภาพในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเปรียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1. ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้	4.05	0.44	4.29	0.41	-3.251	0.001*
2. ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา	4.12	0.48	4.25	0.49	-1.671	0.097
3. ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน	4.18	0.46	4.39	0.45	-2.727	0.007*
โดยรวม	4.12	0.42	4.31	0.40	-2.785	0.006*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน มากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเปรียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

5.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

คุณภาพในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.522	0.841	5.066	0.002*
	ภายในกลุ่ม	158	26.177	0.166		
	รวม	161	28.699			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม มากกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 37 ภาคผนวก ค)

Mahasarakham University

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณภาพในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	3 ด้าน	9.000	474.000	2.166	0.023*
Wilks'Lambda	3 ด้าน	9.000	379.814	2.221	0.020*
Hotelling's Trace	3 ด้าน	9.000	464.000	2.262	0.017*
Roy's Largest Root	3 ด้าน	3.000	158.000	6.362	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา และด้านผลงานที่ได้มาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.017 (ตาราง 38 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ มากกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.017 (ตาราง 39 ภาคผนวก ค)

Mahasarakham University

5.5 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ANOVA)

คุณภาพในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.127	0.064	0.355	0.704
	ภายในกลุ่ม	159	28.572	0.180		
	รวม	161	28.666			

จากตาราง 26 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	คุณภาพในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	3 ด้าน	6.000	316.000	1.389	0.218
Wilks'Lambda	3 ด้าน	6.000	314.000	1.396	0.215
Hotelling's Trace	3 ด้าน	6.000	312.000	1.404	0.213
Roy's Largest Root	3 ด้าน	3.000	158.000	2.756	0.044*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา และด้านผลงานที่ได้มาตรฐานไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_1 : ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H_2 : ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H_3 : ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหามีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

H_4 : ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

ตาราง 28 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	QUA	TPR	TPA	TPP	TPS	VIFs
$\overline{X}$	4.18	4.35	4.54	4.36	4.49	
S.D	0.42	0.45	0.46	0.45	0.43	
QUA	-	0.411*	0.520*	0.524*	0.428*	
TPR		-	0.589*	0.501*	0.558*	1.038
TPA			-	0.573*	0.537*	1.507
TPP				-	0.554*	1.497
TPS					-	1.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 1.029 – 1.507 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.411 – 0.524 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) ได้ดังนี้

$$QUA = 1.407 + 0.029TPR + 0.170TPA + 0.393TPP + 0.035TPS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์คุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 16.978$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.549 (ตาราง 29) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้านกับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) ปรากฏดังตาราง 29

Mahasarakham University

ตาราง 29 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.407	0.486	2.894	0.004*
ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR)	0.029	0.063	0.455	0.650
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.170	0.074	2.281	0.024*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.393	0.076	5.141	0.000*
ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS)	0.035	0.067	0.532	0.595
F = 16.978 p = 0.000 Adj R^2 = 0.549				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 กับ 3 สำหรับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR) กับด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA)

เมื่อนำความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) กับด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) ไปสร้างสมการณ์พยากรณ์คุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.547 (ตาราง 40 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$QUA = 1.693 + 0.173TPA + 0.389TPP$$

Mahasarakham University

ตาราง 30 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	TJR	TPR	TPA	TPP	TPS	VIFs
$\overline{X}$	4.13	4.35	4.54	4.36	4.49	
S.D	0.44	0.45	0.46	0.45	0.43	
TJR	-	0.419*	0.465*	0.529*	0.434*	
TPR		-	0.589*	0.501*	0.558*	1.038
TPA			-	0.573*	0.537*	1.507
TPP				-	0.554*	1.497
TPS					-	1.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความรับผิดชอบในวิชาชีพมีค่าตั้งแต่ 1.029 – 1.507 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (TJR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.419 – 0.529 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (TJR) ได้ดังนี้

$$TJR = 2.000 - 0.005TPR + 0.107TPA + 0.375TPP + 0.006TPS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (JRW) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 10.122$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.453 (ตาราง 31) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้านกับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (TJR) ปรากฏดังตาราง 31

Mahasarakham University

ตาราง 31 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (JRW)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.000	0.546	3.661	0.000*
ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR)	-0.005	0.071	-0.069	0.945
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.107	0.084	1.277	0.203
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.375	0.086	4.364	0.000*
ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS)	0.006	0.075	0.085	0.932
F = 10.122 p = 0.000 Adj R^2 = 0.453				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (JRW) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 สำหรับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR) ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (TJR)

เมื่อนำความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) ไปสร้างสมการณ์พยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (TJR) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.444 (ตาราง 41 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TJR = 2.217 + 0.438TPP$$

Mahasarakham University

ตาราง 32 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	TJT	TPR	TPA	TPP	TPS	VIFs
$\overline{X}$	4.16	4.35	4.54	4.36	4.49	
S.D	0.48	0.45	0.46	0.45	0.43	
TJT	-	0.445*	0.518*	0.567*	0.418*	
TPR		-	0.589*	0.501*	0.558*	1.038
TPA			-	0.573*	0.537*	1.507
TPP				-	0.554*	1.497
TPS					-	1.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีค่าตั้งแต่ 1.029 – 1.507 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.418 – 0.567 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) ได้ดังนี้

$$TJT = 1.278 + 0.061TPR + 0.225TPA + 0.367TPP + 0.010TPS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 13.427$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.505 (ตาราง 33) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้านกับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) ปรากฏดังตาราง 33

Mahasarakham University

ตาราง 33 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลาของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.278	0.574	2.227	0.027*
ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR)	0.061	0.074	0.816	0.416
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.225	0.088	2.566	0.011*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.367	0.090	4.063	0.000*
ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS)	0.010	0.079	0.005	0.996
F = 13.427 p = 0.000 Adj R^2 = 0.505				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 กับ 3 สำหรับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR) และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT)

เมื่อนำความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) กับด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) ไปสร้างสมการณ์พยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.502 (ตาราง 42 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TJT = 1.526 + 0.233TPA + 0.362TPP$$

Mahasarakham University

ตาราง 34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	TJS	TPR	TPA	TPP	TPS	VIFs
$\overline{X}$	4.24	4.35	4.54	4.36	4.49	
S.D	0.47	0.45	0.46	0.45	0.43	
TJS	-	0.408*	0.527*	0.557*	0.437*	
TPR		-	0.589*	0.501*	0.558*	1.038
TPA			-	0.573*	0.537*	1.507
TPP				-	0.554*	1.497
TPS					-	1.029

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีค่าตั้งแต่ 1.029 – 1.507 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.408– 0.557 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพในการทำงานด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) ได้ดังนี้

$$TJS = 0.945 + 0.030TPR + 0.177TPA + 0.438TPP + 0.101TPS$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 16.766$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.547 (ตาราง 35) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความรับผิดชอบในวิชาชีพในแต่ละด้านกับตัวแปรตามคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) ปรากฏดังตาราง 35

Mahasarakham University

ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.945	0.540	1.750	0.048*
ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR)	0.030	0.070	0.432	0.667
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.177	0.083	2.145	0.034*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.438	0.085	5.158	0.000*
ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS)	0.101	0.074	1.358	0.177
F = 16.766 p = 0.000 Adj R^2 = 0.547				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 กับ 3 สำหรับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่ (TPR) และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง (TPS) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS)

เมื่อนำความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) ไปสร้างสมการณ์พยากรณ์คุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) จะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.538 (ตาราง 43 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TJS = 1.544 + 0.180TPA + 0.431TPP$$

Mahasarakham University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. เพื่อศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. เพื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

Mahasarakham University

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 - 35 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน 15,000 - 20,000 บาท และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นนักวิชาการเงินและบัญชี

2. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความละเอียดรอบคอบ เช่น ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงรายละเอียดของทั้งงานหลักและงานย่อยเสมอ และก่อนปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่อาจมีต่อบุคคล องค์กรหรือสังคมเสมอ เป็นต้น และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ เช่น ท่านให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบทุกกระบวนการของการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา เช่น ท่านมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ท่านมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และท่านมีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นต้น และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง เช่น ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อแนะนำของผู้อื่นในการแก้ปัญหา ท่านมีการยอมรับความเป็นจริงต่อผลของการปฏิบัติงานของตัวเองอยู่เสมอ ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต และท่านมุ่งมั่งสร้างความเข้าใจที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นต้น

3. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ เช่น ท่านสามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะ หลักเกณฑ์และแนวทางได้อย่างถูกต้อง ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานสามารถนำผลการปฏิบัติงานไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่าท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา เช่น ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานเสมอ ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและความต้องการของหน่วยงานอยู่เสมอ และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และบรรลุ

Mahasarakham University

วัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง เป็นต้น และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน เช่น ท่านใช้สมรรถนะของท่าน เช่น ความรู้ความเข้าใจในงาน เพื่อปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยผลงานทุกอย่างสามารถสอบทานได้ ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี และท่านมีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางตามที่หน่วยงานกำหนด เป็นต้น

4. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา มากกว่า เพศหญิง

5. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน มากกว่า เพศหญิง

6. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม และรายด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ และด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน มากกว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเปรียบเท่า

7. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม มากกว่า ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

8. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) ได้แก่ ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA) และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพในการทำงานโดยรวม (QUA) ได้ดังนี้

$$QUA = 1.693 + 0.173TPA + 0.389TPP$$

เมื่อพิจารณาสมการคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ (TJR) คือ

   $TJR = 2.217 + 0.438TPP$

2. ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา (TJT) คือ

   $TJT = 1.526 + 0.233TPA + 0.362TPP$

3. ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน (TJS) คือ

   $TJS = 1.544 + 0.180TPA + 0.431TPP$

Mahasarakham University

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุจะต้องใช้ความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้และปฏิบัติงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ จึงทำให้บุคลากรแต่ละท่านให้ความสำคัญกับความละเอียดรอบคอบในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คัทลียา ณ รุณ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานของตน ให้มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในวิชาชีพและปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานทางการบัญชีบรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรในอนาคตต่อไป

2. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพโดยรวม ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นลักษณะนิสัยและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับองค์กร เพื่อสนับสนุนและสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดรุณวรรณ แมดจ่อง (2552 : 98) พบว่า ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เนื่องจาก ในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs จะต้องรู้สึกว่าการที่ตนได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และเป็นที่ไว้วางใจในการทำงานย่อมท้าทาย และกระตุ้นให้บุคคลนั้นเกิดความรับผิดชอบ ไม่ได้รู้สึกขัดแย้งเมื่อได้รับมอบหมาย เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนี สังข์สุวรรณ (2547 : 16) พบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ ไม่ต้องมีใครมาบังคับ ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค ซื่อสัตย์ และพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความระมัดระวังรอบคอบ เพื่อป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี และผู้ที่มีความรับผิดชอบจะส่งผลให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันเวลา ได้รับการสรรเสริญ และเป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นสิ่งเกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อบังคับ กฎจริยธรรม และหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า สงบสุข เรียบร้อยแก่สังคม

Mahasarakham University

3. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน และด้านงานที่สำเร็จทันเวลา อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การทำงานของบุคลากรทาง ด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุ จึงทำให้บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่รับมอบหมาย และมีการพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการฝึกอบรมความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติ เพื่อที่จะนำมาให้ในการทำงานให้เกิดคุณภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2552 : 8) กล่าวว่า คุณภาพในการทำงาน เกิดจากความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานและเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลง วิธีทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพประพันธ์ วะชุม (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการทำงานเชื่อถือได้ ด้านงานสำเร็จทันเวลา และด้านผลงานได้มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก เช่น สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความระมัดระวังรอบคอบ ทำให้ผลงานถูกต้องเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชา มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จรวดเร็ว ทันต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและตรงตามระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติขององค์กรได้ผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2549 : 30) กล่าวว่า การทำงานที่น่าเชื่อถือได้ เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องมีการบันทึกข้อมูลที่เชื่อถือได้มีการนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ รวดเร็ว เพียงพอและถาวร ซึ่งการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ควรจะครอบคลุมถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมทั้งประสิทธิภาพการใช้สินทรัพย์ที่กิจการมีและเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย ในการปฏิบัติงานองค์กรจะมีการกำหนดแผน นโยบาย เป้าหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนและอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของคณะผู้ตรวจราชการ ซึ่งนักตรวจสอบภาษี มีหน้าที่ศึกษาและทำความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์
ต่าง ๆ เพื่อนำไปปฏิบัติ ให้ถูกต้อง

4. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานทางการเงิน การบัญชีและพัสดุนั้น ได้มีจรรยาบรรณความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชี สอดคล้องกับจรรยาบรรณสำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเก้าธนบุรี (2558 : เว็บไซต์) กล่าวไว้ว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงาน

Mahasarakham University

ด้วยความระมัดระวังภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยสุจริต ต้องรักษาความลับได้ เต็มใจให้บริการและมีความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและถูกต้อง ไม่มีอคติต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ ไม่รับสิ่งของหรือสินบนจากผู้อื่นเพื่อก่อให้เกิดความขัดแย้ง และไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่มีความรอบคอบ ใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน ต้องบริหารความเสี่ยง ยึดมั่นในการปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์กร สามารถให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะได้ตามวิชาชีพและข้อจำกัดตามกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และต้องรายงานและติดตามประเมินการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อนำไป พิจารณาและปรับปรุงในหน้าที่โดยไม่มีอคติ มีความประพฤติที่เหมาะสม และถูกกาลเทศะ มีอารมณ์ มั่งคงและมีวุฒิภาวะพร้อมจะทำงานในหน้าที่หรือที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีและเหมาะสม และ จรรยาบรรณด้านพัสดุที่ต้องปฏิบัติตาม เช่น วางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกและด้วยความโปร่งใสสามารถให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบได้ทุกเวลา การมีความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเรียนรู้ถึงเทคนิควิทยาการใหม่ ๆ เพิ่มเติม อยู่เสมอและนำมาใช้ปฏิบัติงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น การปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดถือกฎหมาย กฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการอย่างเคร่งครัด การดำเนินการให้มีการใช้จ่ายเงิน และทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างประหยัดคุ้มค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการคำนึงถึงประโยชน์ ของหน่วยงานและประโยชน์ส่วนรวมของราชการเป็นหลักโดยคำนึงถึงความถูกต้องยุติธรรม และความสมเหตุสมผลประกอบด้วย การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ด้วยความเอาใจใส่ โดยให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในเรื่องการให้ความคิดเห็นตามหลักวิชาการ แก้ไขปัญหาร่วมกันและการพัฒนางาน ไม่เรียก/รับ หรือยอมรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อย่างใด ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากผู้ขาย ผู้รับจ้างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการ เกี่ยวกับการพัสดุ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบการปฏิบัติต่อผู้ขาย ผู้รับจ้าง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์กับทางราชการเกี่ยวกับการพัสดุ รวมถึงการรับฟังผู้มาร้องเรียน ร้องทุกข์ ด้วยความเป็นธรรมเอื้อเฟื้อมีน้ำใจ แต่ทั้งนี้ การปฏิบัติดังกล่าวต้องไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อการแข่งขัน อย่างเสรีและเป็นธรรม ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุ ให้สามารถพัฒนางานจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นวิชาชีพ เฉพาะสาขาหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาด้านพัสดุพึงใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานและในการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุผล และผู้บังคับบัญชา ด้านพัสดุพึงควบคุม ตรวจสอบ ดูแลและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติตามจรรยาบรรณนี้ อย่างเคร่งครัดในกรณีที่พบว่ามีการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามจรรยาบรรณนี้ ให้ดำเนินการตามควร แก่กรณีเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องไปตามจรรยาบรรณนี้ต่อไป

Mahasarakham University

5. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหาแตกต่างกัน เนื่องจาก เพศชายเป็นเพศที่มีความมุ่งมั่น มีวิสัยทัศน์ มีพลังแรงกระตุ้น มีความอยากรู้อยากเห็นสูง มีความฉลาดด้านความคิดและความคิดสร้างสรรค์ อยากรู้ อยากเห็น สูงกว่า เพศหญิง ซึ่งการทำงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ต้องใช้ความอดทน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารและตัวเลขต่าง ๆ ที่มีปริมาณงานที่ทำเป็นจำนวนมาก จึงต้องใช้สติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำทางด้านบัญชีให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างมีเหตุผล เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนี สังข์สุวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน เช่น เพศชายชอบทำงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือ มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถวิเคราะห์แยกแยะ และมีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง จึงมีความกระตือรือร้นแก้ปัญหามากกว่าเพศหญิง

6. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งความหลากหลายนี้ ทำให้เกิดความหลากหลายด้านทักษะการทำงาน กระบวนการคิด การวิเคราะห์ หรือแม้แต่การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวได้ว่าความหลากหลายทางเพศย่อมทำให้เกิดความหลากหลายทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ ตามลักษณะเพศที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรางค์ โค้วตระกูล (2541 : 149) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลการวิจัยสนับสนุนเป็นที่น่าเชื่อถือได้ ดังนี้ เพศชาย มีความสามารถหรือพฤติกรรมดีกว่า เพศหญิง คือ เพศชายมีความสามารถทางการจำรูปทรงสิ่งของได้ แม้ว่าจะตั้งพลิกแพลงในรูปแบบต่าง ๆ หรือสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ของ Space-form ในจินตนาการได้ เพศชายมีความสามารถดีกว่าเพศหญิง และเพศชายแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง จากพฤติกรรมที่แตกต่างกันดังกล่าว จึงอาจเป็นสาเหตุให้เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นและการปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

7. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ และด้านผลงานที่ได้มาตรฐานแตกต่างกัน เนื่องจากการศึกษาถือเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้ในสายวิชาชีพให้เพิ่มความรู้ความสามารถ หากผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีได้เรียนสูงเท่าใดย่อมแสดงถึงความรู้ที่ได้รับเพิ่มขึ้นเท่านั้น และสิ่งที่ตามมาคือวุฒิภาวะในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพมากขึ้นและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาน้อยกว่านั้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ร่มโพธิ์รี (2552 : 94) พบว่า อาจารย์พยาบาล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผู้ที่มีการศึกษาในระดับสูงย่อมมีความคาดหวังในชีวิตสูงเช่นเดียวกัน ทำให้เกิด

Mahasarakham University

ความต้องการความเป็นเลิศ ในทุกสิ่ง ซึ่งถ้าไม่มีการเตรียมตัวที่ดีพอก็จะทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทตามที่คาดหวังได้ดี วุฒิการศึกษาในระดับที่แตกต่างกัน จะมีการให้ความรู้หรือการฝึกปฏิบัติที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อสมรรถนะเชิงวิชาชีพ เนื่องจากการเรียนรู้ในระดับที่สูงจะทำให้บุคคลมีสติปัญญาและความเฉลียวฉลาด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งเร้าของมนุษย์ได้เป็นอย่างดี เพราะความฉลาดจะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ดี

8. บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพในการทำงานโดยรวม และด้านการทำงานที่เชื่อถือได้แตกต่างกัน เนื่องจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน เป็นตัวบ่งบอกถึงการปฏิบัติหน้าที่อันยาวนาน มีการเรียนรู้งาน มีการรับรู้ และมีความเข้าใจในสิ่งที่เห็น ตลอดจนมีความเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในองค์กรเกี่ยวข้องทั้งตัวเลขและเอกสารจำนวนมาก และต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมามีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้เกิดจากการสะสมประสบการณ์ในการทำงานมากพอที่จะได้รับความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่สำคัญ และมีความรับผิดชอบมากขึ้น จึงมีโอกาสที่จะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในการเพิ่มพูนความรู้และตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สวัสดิ์ พุ่มภักดี และธัญพร อธิกุลวริน (2550 : 19-20) กล่าวว่า ผู้ทำบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำบัญชีที่ยาวนานและต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้การนำเสนอข้อมูลด้านบัญชี เพื่อการจัดการและนำเสนอข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างถูกต้อง สามารถสร้างความน่าเชื่อถือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงานที่ออกมาประสบผลสำเร็จและจะส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีรวดเร็วและมีคุณภาพต่อไป

9. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน และด้านงานที่สำเร็จทันเวลา เนื่องจาก ความละเอียดรอบคอบ ของนักวิชาการเงิน การบัญชีและพัสดุนั้นนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ต้องให้ความสำคัญกับรายละเอียดของทุกงานอย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรืองานที่ปฏิบัติก่อนที่จะมีการส่งมอบงานทุกครั้ง ทำความเข้าใจในขอบเขตหน้าที่ของความรับผิดชอบด้วยความละเอียด ครบถ้วน มีการสอบทานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลงานออกมาถูกต้องไม่เกิดข้อผิดพลาดและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด การที่บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ มีขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมุ่งเน้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง อีกทั้งให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติทุกครั้งจึงจะส่งผลให้ผลงานมีคุณภาพเกิดความเชื่อถือได้ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิวิมล มีอำพล

Mahasarakham University

(2547 : 3-8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะต้องมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชีเพื่อให้ทราบและพิจารณาด้วยทุกครั้ง ซึ่งนักบัญชีสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำให้ผลงานสำเร็จถูกต้องเป็นที่น่าพอใจของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน การนำเสนอข้อมูลถูกต้องทันต่อเหตุการณ์และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีความน่าเชื่อถือได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Witt และคณะ (2002 : 164-169) พบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าบุคคลที่ไม่มีความเข้มงวดในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบจะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและรับทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

10. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐานและด้านงานที่สำเร็จทันเวลา เนื่องจากการกระตือรือร้นแก้ปัญหา มีความสำคัญสำหรับทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะขั้นตอนแรก คือ การค้นหาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางการแก้ไขกับปัญหาในงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมชนะ อนันตา (2556 : 93) พบว่า ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อเกิดปัญหาจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันที อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ เดชารัตนชาติ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการไม่ชอบผัดวันประกันพรุ่ง ด้านการชอบการแข่งขัน ด้านการมีความอดทน และด้านการศึกษาหาความรู้ โดยสรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

11. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการตระหนักในหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจาก บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ การเบิกจ่าย การจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ หากเป็นบุคลากรที่ขาดคุณสมบัติด้านการตระหนักในหน้าที่ ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาพร พิศาลบุตร (2548 : 88) กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ ไม่มีการศึกษาและแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับงานในวิชาชีพ ฝักใฝ่ในการเพิ่มพูนฐานะส่วนตัว จนเป็นที่บั่นทอนการปฏิบัติงานในหน้าที่

Mahasarakham University

ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น จะทำให้การปฏิบัติงานไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี จึงส่งผลให้คุณภาพในการทำงานไม่ดีตามไปด้วย

12. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจาก บุคลากรที่ไม่มีการรับฟังคำติชมข้อเสนอแนะของผู้อื่นในการปรับปรุงงาน จะไม่กล้าเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง เกิดความหวั่นต่อการถูกผู้อื่นตำหนิติเตียน ไม่มีการลงมือแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานด้วยความเต็มใจ อาจทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแล้ว จะทำให้การทำงานไม่มีคุณภาพตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูกน้ำ บุญชัย (2557 : 106-107) พบว่า พนักงานบริษัท มีความเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามในการปฏิบัติงานมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเมื่อมีการกระทำความผิด ควรมีการยอมรับการกระทำของตนเอง องค์กรอาจมีบทลงโทษ เน้นให้พนักงานรู้จักรับผิดชอบแก้ไข ปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ทำให้องค์กรเดือดร้อนและเสียหาย แต่ถ้าพนักงานไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เน้นให้เห็นคุณค่าของตนเองในการปฏิบัติงานรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบในงานด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง และผลการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพ ในด้านความละเอียดรอบคอบ และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง ของจรรยาบรรณพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกองค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบ ภายใต้ความถูกต้องตามหลักของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

1.3 บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ควรให้ความสำคัญกับการกระตือรือร้นแก้ปัญหาในการปฏิบัติที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาได้ทันทีโดยไม่เกิดความเสียหาย

Mahasarakham University

กับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพในด้านงานมีความน่าเชื่อถือ งานสำเร็จทันเวลา และงานได้มาตรฐาน

1.4 บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุควรศึกษาแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากความรับผิดชอบในวิชาชีพมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากที่สุด โดยข้อมูลจะมีความน่าเชื่อถือ ปราศจากความลำเอียงและอคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุมีปัญหาและอุปสรรค์น้อยที่สุด

1.5 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในวิชาชีพให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การจัดอบรมหรืออาจมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยในการพัฒนาความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลกระทบของความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่นหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ธุรกิจ SMEs องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อหาปัจจัยอื่นที่ทำให้นักบัญชี การเงินและพัสดุสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อความรับผิดชอบในวิชาชีพและคุณภาพในการทำงาน เช่น นโยบายองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็น

2.3 นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็จและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

2.4 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เช่น ความละเอียดรอบคอบ การกระตือรือร้นแก้ปัญหา เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่จะสนับสนุนต่อการมีคุณภาพในการทำงานหรือความสำเร็จขององค์กรในด้านอื่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงและบริหารจัดการในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานให้สามารถนำพาประเทศชาติฝ่าฟันวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี รวมถึงการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับประชาชนทั่วไป

Mahasarakham University

บรรณานุกรม

Mahasarakham University

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ รัตนทิพย์. ผลกระทบของการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจผลิตน้ำมันและไขมันจากพืชและสัตว์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

กลุ่มบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจ. 2557.

กองคลังและพัสดุ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. หน้าที่ในการปฏิบัติงานทางด้านระบบบัญชีและพัสดุ. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์, 2554.

กองทะเบียนและประมวลผล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. คู่มือระเบียบข้อบังคับระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2555. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ค้นหาบุคลากร. 2558. <www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร> 12 มีนาคม 2558.

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. รายงานประจำปี 2557. 2558. <http://www.plan.msu.ac.th/thai/filedashboard.php?ssh=poP0X2ZKXo9s3gHaZSn6127&file_id=164> 4 เมษายน 2559.

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ข้อมูลพื้นฐานปี 2557. 2557. <http://www.plan.msu.ac.th/thai/upload/datadownload/attach/12720150209FyBk xaFp_ople.pdf> 8 เมษายน 2557.

กองศรี เชิญชม. ผลการใช้โปรแกรมการเตือนตนและโปรแกรมการชี้แนะด้วยวาจาที่มีต่อการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, 2552.

คณะกรรมการวิชาชีพบัญชี ด้านการทำบัญชี. “การมุ่งสู่นักบัญชีมืออาชีพ,” วารสารวิชาชีพบัญชี. (9) : 5 -7 ; กันยายน, 2556.

คมชนะ อนันตา. ผลกระทบของความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่มีต่อนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.

คัทลียา ณ รุณ. ผลกระทบของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพการปฏิบัติงานทางการบัญชีของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.

Mahasarakham University

จรูญ เครือไชย. การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมด้านความรับผิดชอบสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2550.

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตราวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการของธอนไดค์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

จุรีรัตน์ นันทัยทวีกุล. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมของนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาที่ 1 ในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2546.

ณัฐรินีย์ แว่นแก้ว. ผลกระทบของประสิทธิภาพผลการจัดการความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ดรุวรรณ แมดจ่อง. ผลกระทบของเจตคติในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ทิศนา แขมมณี. 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

นิตยา ร่มโพธิ์รี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจัดการการเรียนรู้ของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

นิลุบล คงไมตรี. ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2553.

ปรีดา หาญพยัคฆ์. ผลกระทบของความรับผิดชอบทางการสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

ปาริชาติ แสงพาณิช. การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.

พจน์ พจนพาณิชย์กุล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. 2556. <https://sites.google.com/site/potarticle/02> 20 มิถุนายน 2558.

Mahasarakham University

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ.2537. เล่มที่ 111. ตอนที่ 54 ก. หน้า 1-31. 8 ธันวาคม 2537.

พิภพ วชังเงิน. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, 2546.

ไพประพันธ์ วะชุม. ผลกระทบของความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีอากรของกรมสรรพากรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2557. <http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory> 10 พฤษภาคม 2558.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543.

เมธากุล เกียรติกระกาย และศิลปะพร ศรีจั่นเพชร. ทฤษฎีการบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็นเพรส, 2547.

รจนา แข็งขัน. ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการความรู้ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

รัชนี สังข์สุวรรณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

ลูกน้ำ บุญชัย. ความคิดเชิงสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในงานที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการด้านโลจิสติกส์. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2557.

วรางคณา เอกอุรุ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการทหารกรมสวัสดิการทหารบก. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550.

วันทนีย์ เดชารัตนชาติ. ผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

วิมลมาศ ไร่ไสว. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการจัดการเวลากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2546.

ศศิวิมล (มีอำพล) ศรีเจริญจิตร์. ทฤษฎีการบัญชี. กรุงเทพฯ : อินโฟร์ไมนิ่ง, 2547.

Mahasarakham University

ศันสนีย์ มีพร้อม. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานที่มุ่งเน้นจริยธรรมกับคุณภาพรายงานการเงินของธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2545.

ศุภรณ์ทิพย์ ศิริสุนทร. ผลกระทบของความสามารถในการเรียนรู้การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.

“สภาวิชาชีพ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2543,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127. ตอนที่ 127ง. หน้า 68-74. 15 กรกฎาคม 2556.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา : กรุงเทพฯ. 2552.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.

สวัสดิ์ พุ่มภักดีและธัญพร วชิกุลวริน. สัมมนาเชิงปฏิบัติการวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : พัฒนาวิชาการ (2535), 2550.

สำนักงานกองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเก้าธนบุรี. จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน,พัสด,บัญชี. 2555. <www.kmutt.ac.th/treasury/CPFinance.htm> 12 มีนาคม 2558.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, 2553. <http://basd.mua.go.th/adver_detail.php?typeid=6&t_id=28> 11 มีนาคม 2558.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. ความรับผิดชอบตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2550. <http://www.saoc.rtaf.mi.th/017oneDSoneArticle/.../02Responsibility.pdf> 20 มิถุนายน 2558.

สุภาพร พิศาลบุตร. จริยธรรมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วี.เจ.พริ้นติ้ง, 2548.

สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สุวิชา บัวผุด. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม เขตภาษีเจริญกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

สุธิดา พานิชกิจโกศลกุล. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์.วท.ม กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.

Mahasarakham University

องค์รัตน์ เพรียบจริยวัฒน์. มาตรฐานการบัญชี. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, 2547.

อธิภัทร ไวแสน. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะทางวิชาชีพกับคุณภาพการปฏิบัติงานนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

อรทัย วาระนุช. ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจเครื่องแต่งกายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.

อรอุษา ตะเพียนทอง. พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการทหารกรมสรรพาวุธทหารบก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2555.

อารี เพชรผุด. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction). 2550. <www.geocities.com> 8 เมษายน 2559.

Bhanugopan, R. and A. Fish. “The impact of business crime on expatriate quality of work-life in Papua New Guinean,” Australian Human Resources Institute. 46(1) : 68, 2008.

Black, K. Business Statistics for Contemporary Decision Making. 4th ed. USA : John Wiley & Son, 2006.

Browne, C.G., and Thomas S. Chon. The Study of Leadership. ....lllinois, : The Interstate Printer and Publishers. Inc., 1968.

Carnegie, G. D. and J. R. Edwards. “The Construction of the Accountant : the Case of the Incorporated Institute of Accountants, Victoria,” Accounting Organizations and Society. 26(4-5) : 301-325 ; May-July, 2001.

Cepeda, G and D. Vera. “Dynamic Capabilities and Operational Capabilities : a Knowledge Management Perspective,” Journal of Business Research. 60(5) : 426-437 ; October, 2007.

Chaffey, N. What is the difference between efficiency and effectiveness marketing Measures 2014 <http//www.smartinsights.com/goal-setting-evaluation/goal-skpis/definition-efficiency-and-effectiveness/> 21 July 2014.

Flippo, Edwin B. Management : A Behavior Approach. Boston : Allyn and Cacon, 1996.

Mahasarakham University

Gimazuskiene, E. and V. Kloviene. "The Performance Measurement System : Environment Perspective," InzinerineEkonomika-Engineering Economics. 21(2) : 180-186, 2010.

Kotter,P. John. Establishing a Sense of Urgency. New York : McGraw – Hill Book Inc, 2000.

Nunnally, J. C. Psychometric theory. 2nd ed. New York : McGraw-Hill Inc.,. 1978.

Portny E. Project Management For Dummies. 4th ed. John Wiley & Sons, 2013.

Rubin, D.R. "The Problem of Elicition Management Knowledge : A Case of Research into Hospitality Management Knowledge," International Journal of Hospitality Management. 3(5) : 123-145, 2000.

Walker, P.S. "Benign Sacerdotalist or Pious as Sailant the Rise of the Professional Accountant in British Management," Accounting Organizaitons and Society. 25(3) ; 313-323 ; April, 2000.

Witt, L. A.and others. "The Interactive Effects of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance," Journal of Applied Psychology. 87(1) : 164-169 ; February, 2002.

Mahasarakham University

ภาคผนวก

Mahasarakham University

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

Mahasarakham University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง ความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อประกอบการศึกษาการวิจัย ในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นการดำเนินการในภาพรวม ดังนั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามข้อมูลนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 13 ข้อ

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้ จะเก็บเป็นความลับ จะไม่มีการใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางนริศรา แดงเทโพธิ์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หมายเลขโทรศัพท์ 08-9422-8623 เบอร์ภายใน 3444 หรือ E-mail : Narisara.d@acc.msu.ac.th

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบคำถามทุกข้ออย่างครบถ้วน และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับมาภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางนริศรา แดงเทโพธิ์
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) น้อยกว่า 30 ปี ( ) 30 – 35 ปี

( ) 36 – 40 ปี ( ) มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

( ) โสด ( ) หย่า / หม้าย

( ) สมรส

4. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปี

6. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท ( ) 15,000 – 20,000 บาท

( ) 20,001 – 25,000 บาท ( ) มากกว่า 25,000 บาท

7. ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

( ) นักวิชาการเงินและบัญชี ( ) นักวิชาการพัสดุ

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

Mahasarakham University

8. หน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัดคณะ/ วิทยาลัย/บัณฑิต

( ) คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ ( ) คณะเทคโนโลยี
( ) คณะศึกษาศาสตร์ ( ) คณะวิศวกรรมศาสตร์
( ) คณะการบัญชีและการจัดการ ( ) คณะวัฒนธรรมศาสตร์
( ) คณะศิลปกรรมศาสตร์ ( ) คณะวิทยาศาสตร์
( ) คณะการท่องเที่ยวและการโรงแรม ( ) คณะวิทยาการสารสนเทศ
( ) วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ( ) คณะพยาบาลศาสตร์
( ) วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ( ) คณะเภสัชศาสตร์
( ) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ( ) คณะสาธารณสุขศาสตร์
( ) คณะสัตวแพทย์ศาสตร์ ( ) คณะแพทย์ศาสตร์
( ) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ผังเมือง ( ) บัณฑิตวิทยาลัย
และนฤมิตศิลป์ ( ) คณะนิติศาสตร์

หน่วยงานที่สังกัดสำนัก/สถาบัน

( ) สำนักคอมพิวเตอร์ ( ) สำนักวิทยบริการ
( ) สำนักศึกษาทั่วไป ( ) สำนักบริการวิชาการ
( ) สำนักตรวจสอบภายใน ( ) สถาบันวิจัยวลัยรุกขเวช
( ) สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน

หน่วยงานที่สังกัดกอง

( ) กองกลาง ( ) กองแผนงาน
( ) กองการเจ้าหน้าที่ ( ) กองคลังและพัสดุ
( ) กองทะเบียนและประมวลผล ( ) กองบริการการศึกษา
( ) กองส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ ( ) กองอาคารสถานที่
( ) กองประชาสัมพันธ์และกิจการต่างประเทศ ( ) กองกิจการนิสิต

หน่วยงานที่สังกัดโรงเรียน

( ) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายประถม)
( ) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)
( ) หน่วยงานอื่นๆ (โปรดระบุ).....

Mahasarakham University

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **(√)** ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการตระหนักในหน้าที่</u> 1. ท่านให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบทุกกระบวนการของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมของวิชาชีพอยู่เสมอ					
4. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
5. ท่านทุ่มเทปฏิบัติงานด้วยความเสียสละพร้อมที่จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
<u>ด้านความละเอียดรอบคอบ</u> 6. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงรายละเอียดของทั้งงานหลักและงานย่อยเสมอ					
7. ท่านทำความเข้าใจต่องานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
8. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง					
9. ก่อนปฏิบัติงานหนึ่งๆ ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่อาจมีต่อบุคคล องค์กรหรือสังคมเสมอ					

Mahasarakham University

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา</u> 10. ท่านมีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
11. ท่านมีความเต็มใจและมีจิตอาสาปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำของตนเอง					
12. ท่านมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
13. ท่านมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษา และร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
<u>ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง</u> 14. ท่านมีการยอมรับความเป็นจริงต่อผลของการปฏิบัติงานของตัวเองอยู่เสมอ					
15. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อแนะนำของผู้อื่นในการแก้ปัญหา					
16. ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานในอนาคต					
17. ท่านมุ่งมั่งสร้างความเข้าใจที่ดี เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน					

Mahasarakham University

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คุณภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้					
1. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่าท่านสามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและสอดคล้องกับกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง					
2. ท่านสามรถนำเสนอรายงานที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลและผลการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างแท้จริง					
3. ท่านมั่นใจว่าหน่วยงานสามารถนำผลการปฏิบัติงานไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักเกณฑ์และแนวทางได้อย่างถูกต้อง					
ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ตามเวลาที่กำหนดไว้ทุกครั้ง					
6. ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องกับแผนงานของหน่วยงานเสมอ					
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาที่สั้นกว่าประมาณการอยู่บ่อยๆ					

Mahasarakham University

ตอนที่ 3 (ต่อ)

คุณภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา</u> (ต่อ) 8. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานและความต้องการของหน่วยงานอยู่เสมอ					
<u>ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน</u> 9. ท่านใช้สมรรถนะของท่าน เช่น ความรู้ ความเข้าใจในงาน เพื่อปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยผลงานทุกอย่างสามารถสอบทานได้					
10. ท่านนำผลการปฏิบัติงานของตัวเองไปเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
11. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและโดดเด่นเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านมีการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแนวทางตามที่หน่วยงานกำหนด					
13. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี					

Mahasarakham University

ภาคผนวก ข

คุณภาพเครื่องมือ

Mahasarakham University

ตาราง 36 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ		
1.1 ด้านการตระหนักในหน้าที่		
1	0.6530	
2	0.6290	
3	0.5540	
4	0.6940	
5	0.6390	
โดยรวม		0.8340
1.2 ด้านความละเอียดรอบคอบ		
6	0.7260	
7	0.7290	
8	0.8150	
9	0.6720	
โดยรวม		0.8770
1.3 ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา		
10	0.5380	
11	0.6440	
12	0.6720	
13	0.6950	
โดยรวม		0.8150
1.4 ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง		
14	0.5850	
15	0.6960	
16	0.6740	
17	0.5550	
โดยรวม		0.8090

Mahasarakham University

ตาราง 36 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
2. คุณภาพในการทำงาน		
2.1 ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้		
1	0.5920	
2	0.7330	
3	0.6020	
4	0.6210	
โดยรวม		0.8150
2.2 ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา		
5	0.7110	
6	0.6710	
7	0.6360	
8	0.6360	
โดยรวม		0.8300
2.3 ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน		
9	0.6970	
10	0.7930	
11	0.5410	
12	0.8070	
13	0.7550	
โดยรวม		0.8780

Mahasarakham University

ภาคผนวก ค
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

Mahasarakham University

ตาราง 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ระยะเวลาในการดำเนินงาน		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 15 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี
	$\overline{X}$	4.00	4.16	4.22	4.33
น้อยกว่า 5 ปี	4.00	-	0.599	0.052	0.004*
มากกว่า 15 ปี	4.16		-	0.961	0.588
5 – 10 ปี	4.22			-	0.660
11 – 15 ปี	4.33				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

Univariate Tests

คุณภาพในการทำงาน		df	SS	MS	F	p - value
1. ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้	Contrast	3	2.486	0.829	4.481	0.005*
	Error	158	29.295	0.185		
2. ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา	Contrast	3	1.783	0.594	2.628	0.034
	Error	158	35.651	0.226		
3. ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน	Contrast	3	1.981	0.660	3.128	0.027
	Error	158	33.277	0.211		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.017

Mahasarakham University

ตาราง 39 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นคุณภาพในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคามที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	มากกว่า 15 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี
	$\overline{X}$	3.93	4.14	4.18	4.29
น้อยกว่า 5 ปี	3.93	-	0.393	0.028	0.002*
มากกว่า 15 ปี	4.14		-	0.991	0.712
5 – 10 ปี	4.18			-	0.669
11 – 15 ปี	4.29				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.017

Mahasarakham University

ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

Mahasarakham University

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.693	0.309	5.485	0.000*
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.173	0.074	2.350	0.020*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.389	0.076	5.126	0.000*
F = 33.967 p = 0.000 Adj R^2 = 0.547				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงานด้านการทำงานที่เชื่อถือได้		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.217	0.307	7.226	0.000*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.438	0.070	6.259	0.000*
F = 39.180 p = 0.000 Adj R^2 = 0.444				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงาน ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.526	0.364	4.187	0.000*
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.233	0.087	2.680	0.000*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.362	0.090	4.038	0.000*
F = 26.736 p = 0.000 Adj R^2 = 0.502				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน ของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	คุณภาพในการทำงาน ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.544	0.345	4.482	0.000*
ด้านความละเอียดรอบคอบ (TPA)	0.180	0.082	2.192	0.030*
ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา (TPP)	0.431	0.085	5.084	0.000*
F = 32.339 p = 0.000 Adj R^2 = 0.538				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

Mahasarakham University

ที่ ศธ 0530.10/ 1628

คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

16 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ

ด้วยนางนริศรา แดงเทโพธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางนริศรา แดงเทโพธิ์ นิสิตได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะการบัญชีและการจัดการ งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ (043) 754333 ต่อ3408

Mahasarakham University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

Mahasarakham University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางนริศรา แดงเทโพธิ์

วันเกิด วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2526

สถานที่เกิด อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

สถานที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 186 หมู่ที่ 14 ตำบลบ่อใหญ่ อำเภอบรบือ
จังหวัดมหาสารคาม 44130

ตำแหน่งหน้าที่การงาน นักวิชาการเงินและบัญชี

สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม 44150

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2541	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2544	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2546	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ. 2548	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University