

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
Relationships between Perception of Job's
Meaningfulness and Job Performance of Finance and
Accounting Staff at King Mongkut's University of
Technology North Bangkok.

เพ็ญศรี ชื่นชม¹

Pensri Chuenchom²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์

¹นักวิชาการเงินและบัญชี งานคลัง คณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, E-mail: pensri.c@sci.kmutnb.ac.th

²Finance and Accounting Technical Officer, Faculty of Applied Science, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การรับรู้คุณค่าของงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Abstract

The objectives of this research were study to perception of job's meaningfulness, job performance and relationships between perception of job's meaningfulness and job performance of finance and accounting staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB). The sample for this study consisted of 66 staff of finance and accounting, KMUTNB. Data was collected using structured questionnaires. Descriptive statistics and correlation analysis approaches were employed in data analysis. Results were that: perception of job's meaningfulness and job performance of finance and accounting staff at KMUTNB were at highest level. Perception of job's meaningfulness have the same direction of relationship at medium level with job performance of finance and accounting staff at KMUTNB with statistically significance level 0.01.

Keywords: Perception of Job's Meaningfulness, Job Performance, Finance and Accounting Staff, King Mongkut's University of Technology North Bangkok (KMUTNB)

บทนำ

องค์กรใดๆ ก็ตามที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่เพียงพอและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรนั้นจะมุ่งเน้นไปที่บุคลากรเป็นอันดับแรก (Ogunyemi, 2007) บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เป้าหมายขององค์กรเป็นจริง บุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ช่วงเวลาที่ผ่านมามีพบว่า บุคลากรมีทัศนคติต่อเป้าหมายขององค์กรในระดับต่ำ ดังนั้นความไร้ประสิทธิภาพ และความไม่มีประสิทธิภาพของบุคลากรไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่มีปัจจัยอื่นๆ ร่วมอยู่ด้วย โดยเฉพาะปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กร (Gbadamosi & Chinaka, 2011) แต่ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากจะสร้างประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร (Berberoglu and Secim, 2015) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผลมาจากความสามารถและความพยายามของบุคลากรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานนี้ จึงหมายถึงกิจกรรมทั้งหมดที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานตามพันธกรณีเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Kocak, 2006) มหาวิทยาลัยก็เป็นหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ โดยจะต้องรายงานข้อมูลทางการเงินและบัญชีให้กับส่วนราชการที่กำกับดูแลอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลาที่กำหนด จึงต้องมีนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปสู่การบริหารและพัฒนาองค์กรและดำเนินงานให้ประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

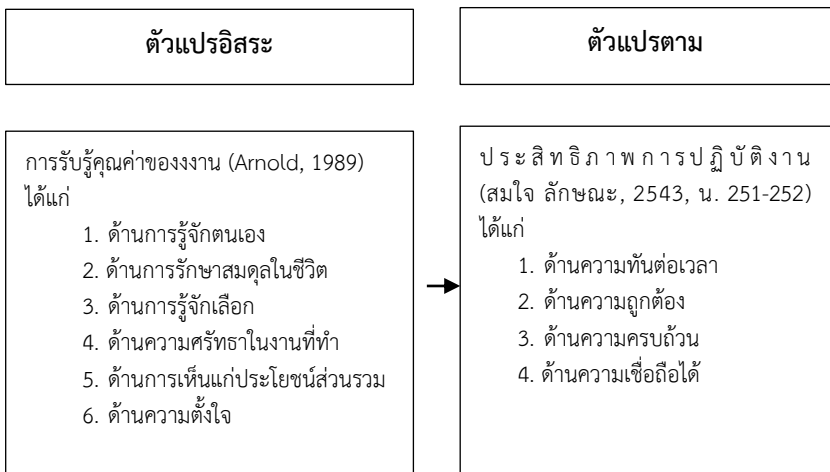
คุณค่าของงาน (Meaningfulness of Job) ถือว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (Hackman and Oldham, 1974) ซึ่งจากการศึกษา Hackman and Oldham ได้อธิบายคุณค่าของงาน ไว้ 3 มิติ คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) เป็นกิจกรรมที่มีความท้าทายทักษะและความสามารถ 2) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ขอบเขตของงานที่ต้องปฏิบัติให้สมบูรณ์ และ 3) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความสำคัญของงานมีผลกระทบต่อชีวิตผู้อื่นอย่างไร (Ahmadi, 2012) ส่วนการรับรู้คุณค่าของงาน (Perception of Job Meaningfulness) เป็นความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า เป็นความพร้อมในการทำงาน การรู้จักเข้าไปมีส่วนร่วมในงานและแยกออกจากงานได้อย่างเหมาะสม เป็นลักษณะทางนามธรรมที่มีกรอบแนวคิดทางจิตวิญญาณในการควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติบทบาทหน้าที่ในงานให้เกิดความสำเร็จ โดยมีการพัฒนามาจากความเชื่อเกี่ยวกับธรรมชาติของคน สิ่งแวดล้อม ความรู้และประสบการณ์ เป็นการส่งเสริมให้ความหมายหรือตีค่าจากการทำงานในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละคน (Arnold, 1989 อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559) ซึ่งการรับรู้คุณค่าของงานที่สูง (ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระ) มีมุมมองต่องานในเชิงบวก และมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของพวกเขา (Zhao et al., 1999) เช่นเดียวกับกับข้อค้นพบของ Getahun, et al., (2008) การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเอกชน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการรับรู้คุณค่าของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมุ่งศึกษาการรับรู้คุณค่าของงานตามแนวคิดของอาร์โนลด์ (Arnold, 1989 อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559, น. 7) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต ด้านการรู้จักเลือก ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ด้านความตั้งใจ ด้านการตั้งเป้าหมาย และด้านความหวัง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2543, น. 251-252 อ้างถึงใน นิลุบล คงไมตรี, 2557, น. 4) ประกอบด้วย ด้านความทันต่อเวลา ด้านความถูกต้อง ด้านความครบถ้วน และด้านความเชื่อถือได้

2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 66 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษานี้กำหนดระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนตุลาคม 2562 – กันยายน 2563

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้คุณค่าของงาน ได้แก่

1. ด้านการรู้จักตนเอง
2. ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต
3. ด้านการรู้จักเลือก
4. ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ
5. ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
6. ด้านความตั้งใจ
7. ด้านการตั้งเป้าหมาย
8. ด้านความหวัง

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ด้านความทันต่อเวลา
2. ด้านความถูกต้อง
3. ด้านความครบถ้วน
4. ด้านความเชื่อถือได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 80 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 66 ตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Kerjcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 43) โดยเป็นจำนวนที่ไม่มากจนเกินไปที่จะทำให้เกิดปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งปัญหาด้านระยะเวลา แรงงาน รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ อีกจำนวนดังกล่าวไม่กี่ไม่น้อยเกินไปจนทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ (ไพศาล วรคำ, 2556, น. 89) และการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive

Sampling) คือ เลือกเฉพาะบุคคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ด้านการเงินการคลังในมหาวิทยาลัย เป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ วรณภา โอธูยัมพราย (2545) มีจำนวน 32 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ไอลดา ศรีमानนท์ (2561) มีจำนวน 19 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและ ความเหมาะสมในการใช้ภาษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

จำนวน 30 ชุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของมหาวิทยาลัยฯ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการทดสอบค่าความเชื่อมั่น หลังจากนั้นนำคำตอบมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายดังกล่าวมีค่าสูง คือ 0.70 ขึ้นไป ก็นับว่ามีความเชื่อมั่น สามารถนำไปทดสอบสมมติฐานและนำไปใช้ในกระบวนการวิจัยต่อไปได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 116) เมื่อผู้วิจัยทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.943 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นสูง หลังจากนั้นปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 86.36 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีประสบการณ์ทำงานด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัย มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.94
2. ผลการศึกษการรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การรับรู้คุณค่าของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการรู้จักตนเอง	4.39	0.580	มากที่สุด
2. ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต	4.03	0.807	มาก
3. ด้านการรู้จักเลือก	4.24	0.693	มากที่สุด
4. ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ	4.56	0.617	มากที่สุด
5. ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.24	0.762	มากที่สุด
6. ด้านความตั้งใจ	4.48	0.568	มากที่สุด
7. ด้านการตั้งเป้าหมาย	4.35	0.684	มากที่สุด
8. ด้านความหวัง	4.36	0.651	มากที่สุด
รวม	4.33	0.670	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นการรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยเป็นต้นตบหนึ่ง ได้แก่ ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ ($\bar{x}=4.56$) รองลงมา ด้านความตั้งใจ ($\bar{x}=4.48$) ด้านการรู้จักตนเอง ($\bar{x}=4.38$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต ($\bar{x}=4.03$)

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความถูกต้อง	4.06	0.724	มาก
2. ด้านความทันเวลา	4.31	0.653	มากที่สุด
3. ด้านความครบถ้วน	4.30	0.598	มากที่สุด
4. ด้านเชื่อถือได้	4.38	0.670	มากที่สุด
โดยภาพรวม	4.26	0.661	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเชื่อถือได้ ($\bar{x}=4.38$) รองลงมา ด้านความทันเวลา ($\bar{x}=4.31$) ด้านความครบถ้วน ($\bar{x}=4.30$) และด้านความถูกต้อง ($\bar{x}=4.06$)

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตารางที่ 3 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปัจจัย	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (y)		ระดับความสัมพันธ์
	r	p	
1. ด้านการรู้จักตนเอง (x_1)	.600**	.000	ปานกลาง
2. ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต (x_2)	.509**	.000	ปานกลาง
3. ด้านการรู้จักเลือก (x_3)	.508**	.000	ปานกลาง
4. ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ (x_4)	.534**	.000	ปานกลาง
5. ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (x_5)	.432**	.000	ต่ำ
6. ด้านความตั้งใจ (x_6)	.502**	.000	ปานกลาง
7. ด้านการตั้งเป้าหมาย (x_7)	.537**	.000	ปานกลาง
8. ด้านความหวัง (x_8)	.560**	.000	ปานกลาง
ภาพรวม (x)	.654**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .654$) โดยที่ด้านการรู้จักตนเอง ด้านการรักษาสมดุลในชีวิต ด้านการรู้จักเลือก ด้านความศรัทธาในงานที่ทำ ด้านความตั้งใจ ด้านการตั้งเป้าหมาย และด้านความหวังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{x_1y} = .600$) ($r_{x_2y} = .509$) ($r_{x_3y} = .508$) ($r_{x_4y} = .534$) ($r_{x_6y} = .502$) ($r_{x_7y} = .537$) และ ($r_{x_8y} = .560$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = .432$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สามารถนำประเด็นสำคัญๆ มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นการรับรู้คุณค่าของงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ เป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำให้มีการรับรู้คุณค่าของงานได้มากกว่าอาชีพอื่นๆ ตามที่ Rothmann and Hamukang'andu (2013) อธิบายไว้ว่า การรับรู้คุณค่าของงานจะมองเห็นได้โดยเฉพาะในอาชีพที่บุคคลในองค์กรมีการโต้ตอบกับระบบสังคมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น อาชีพทางการศึกษา นอกจากนี้เองบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ มีการรับรู้ค่าการทำงานที่ทำงานมีค่ามาก มีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร และผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ได้อธิบายว่าการรับรู้คุณค่าของงานเป็นการรับรู้ของพนักงานต่องานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า มีประโยชน์และคุ้มค่าต่อการปฏิบัติซึ่งมีผลต่อสภาวะจิตใจที่สำคัญส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ เกิดความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน และถ้า

ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีผลสอดคล้องกับความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยม โดยงานจะมีความหมายเมื่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับ เช่นเดียวกันกับ ญัตติดา สุพรรณภพ (2559, น. 36) ได้สรุปไว้ว่า คุณค่าของงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลในการให้คุณค่าหรือความสำคัญกับงานที่ตนปฏิบัติ โดยการให้ความสำคัญกับสิ่งที่ตนเป็นปัจจัยของความต้องการที่ตนคาดหวังจะทำให้เกิดขึ้นกับงานของตน จากการประเมินงาน ของตนและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นการประเมินจากภายในจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ผลการศึกษาครั้งนี้ยังค้นพบว่า การรับรู้คุณค่าของงานด้านความศรัทธาในงานที่ทำ (Detach Concern) เป็นด้านที่บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้คะแนนมากที่สุด โดยเฉพาะในหัวข้อเกี่ยวกับความพยายามและมุ่งมั่นในการทำหน้าที่นี้ให้ดีที่สุด และความเชื่อมั่นในอาชีพว่าเป็นอาชีพที่มีคุณค่า ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ มีความเชื่อถือ เชื่อมั่นในอาชีพการเงินและบัญชีว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อองค์กร หน่วยงาน และบุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย จึงมีความพยายามและมุ่งมั่นทำหน้าที่นี้ให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนีย์ อินทร (2553) ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพผู้ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าสรุปได้ว่า ผู้ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่มีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพผู้ทำบัญชี และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความตั้งใจ (Free Will) เป็นด้านที่บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ให้คะแนนเป็นลำดับรองลงมา โดยบุคลากรเต็มใจปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีความเพียรพยายามในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดี, รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยฯ มีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างดี จากผลการวิจัยดังกล่าวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรณีย์ จันทรฉาย (2557, น. 45) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มี

อยู่เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระดับสูง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากงานทางด้านการเงินและบัญชีจะต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ การทำงานจะต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติขององค์กร หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการรับบริการของผู้รับบริการให้ทันตามกำหนดเวลาได้แล่นั้น จะยังทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อังคณา เบญจจิต (2555, น. 78) พบว่า เมื่อนักบัญชีสามารถปฏิบัติงานทางการบัญชีได้เป็นอย่างดีแล้ว ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพทางการบัญชีได้เป็นอย่างดี การทำงานได้นำเชื่อถือ ทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาและได้มาตรฐานตามที่กำหนด เช่นเดียวกับ Sabir et al. (2012) อธิบายไว้สอดคล้องกันว่า ประสิทธิภาพ อธิบายไว้เป็นความสำเร็จของงานที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือเชื่อมโยงกับความถูกต้อง ครบถ้วน ค่าใช้จ่าย และความเร็ว อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sari, et.al. (2020) ค้นพบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานเขต Bissappu ของ Bantaeng Regency จัดอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีตัวบ่งชี้คือคุณภาพการทำงาน ปริมาณงาน ระดับความน่าเชื่อถือ และทัศนคติ ผลการศึกษาค้นนี้ยังค้นพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเชื่อถือได้ เป็นด้านที่บุคลากรให้คะแนนมากที่สุด โดยเฉพาะในประเด็น ความระมัดระวังในการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเต็มที่ ประเด็นรองลงมา คือ สามารถเก็บข้อมูล หรือบันทึกข้อมูลที่ได้จากการทำงานด้วยความเป็นระเบียบ, สามารถแสดงข้อมูลในงบการเงินที่จัดทำขึ้นตาม

มาตรฐานบัญชีได้อย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการเงินและบัญชีมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป สอดคล้องตามแนวคิดของ อังครัตน์ เปรียบจริยวัฒน์ (2547, น. 5) ซึ่งอธิบายไว้ว่า การทำงานที่เชื่อถือได้ยังเกิดจากข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้ คือ ข้อมูลนั้นไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญหรือไม่มีความลำเอียงและผู้ใช้ข้อมูลสามารถเชื่อถือได้ว่าข้อมูลดังกล่าวแสดงสภาพเศรษฐกิจหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่แท้จริงของข้อมูล เช่นเดียวกับแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2543, น. 251) ความเชื่อถือได้ (Reliability) เป็นการปฏิบัติงานภายใต้ความเป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงของผู้มีอำนาจ หรือข้อจำกัดใดๆ ที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานขาดความน่าเชื่อถือ ข้อมูลที่เชื่อถือได้ต้องปราศจากความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญและความลำเอียง กล่าวคือข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงทั้งที่เจตนาจงใจกระทำหรือไม่เจตนาจงใจ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไอลดา ศรีมานนท์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านเชื่อถือได้มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การรับรู้คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรทางการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความรู้สึกรู้สีก่อนหน้าที่ปฏิบัติว่าเป็นสิ่งที่ดี มีประโยชน์ เป็นหน้าที่ มีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถควบคุมตนเองเพื่อปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีความสุข

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tong (2018) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างคุณค่าของงานกับประสิทธิภาพของงาน (Task Performance) ประสิทธิภาพตามบริบท (Contextual Performance) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Tayebiniya & Khorasgani (2018) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณในที่ทำงาน (Workplace Spirituality) และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย Azad Islamic ประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า คุณค่าของงานเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี หรือในงานวิจัยของ Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018) ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพในการสร้างแรงบันดาลใจของความหมายของงาน: ความสัมพันธ์กับการใช้จุดแข็ง ความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในหลายๆ ด้านและเส้นทางที่สัมพันธ์กันโดยผ่านการใช้จุดแข็ง ผ่านความผูกพันในงานและการใช้จุดแข็งที่มีผลต่อความผูกพันในงาน อย่างไรก็ตามการรับรู้คุณค่าของงานจะทำให้มีพลังและอดทนต่อข้อไม่ดีของงานได้ เกิดความรักในงาน พึงพอใจในงานและรู้สึกอยากทำงาน จนนำมาซึ่งความตั้งใจทำงานและส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกับ ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559, น. 42) ได้สรุปไว้ว่า คุณค่าของงานเป็นความคิดเห็นของบุคคลในการให้คุณค่าหรือความสำคัญกับงานที่ตนปฏิบัติ โดยการให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็ปัจจัยของความต้องการที่ตนคาดหวังจะเกิดขึ้นกับงานของตน จากการประเมินงานของตนและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นการประเมินจากภายในจิตใจ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล นอกจากนี้จากผลการศึกษายังพบว่า การรับรู้คุณค่าของงานด้านการรู้จักตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากการรู้จักตนเองเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อเข้าใจข้อดีข้อเสียของตนเองแล้วนำมาปรับปรุง โดยเฉพาะกับเรื่องของการทำงานจะต้องทำความเข้าใจหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง รวมทั้งบริบทต่างๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งการรู้จักตนเองทำให้ทำงานต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จ ผลงานมีประสิทธิภาพเพราะ

สามารถตั้งเป้าหมายได้เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lee, Su, Tai, Lu และ Dong (2016) ค้นพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองและการพัฒนาวิชาชีพมีผลต่อคุณภาพการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีในได้วัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สรุปเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาการรับรู้คุณค่าของงาน พบว่า ด้านการรักษาสสมดุลในชีวิต (Achieving Balance) ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะการใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานควรมีแนวทางกระตุ้นให้บุคลากรใช้เวลาว่างในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาความรู้ เช่น ให้ทุนการวิจัย ให้ทุนพัฒนานวัตกรรม เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความถูกต้องมีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารด้านการเงินและบัญชีต้องแสวงหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือให้เป็นผู้ที่ทำงานด้วยความถูกต้อง โดยเริ่มจากการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างต่อเนื่อง และกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติทางการบัญชีอย่างเป็นรูปธรรม

3. จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่าของงาน ด้านการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่วนรวมโดยไม่ขัดกับความต้องการของตนเอง เพื่อให้บุคลากรมี

ความรู้สึกว่ามีความสุขในการทำงานร่วมกัน ทำให้ทำงานต่างๆ ได้ประสบความสำเร็จ และผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กาญจน์ย์ อินทร. (2553). *ทัศนคติต่อการประกอบวิชาชีพผู้ทำบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเปื้อนหนายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- นิลุบล คงไมตรี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบทางการบัญชีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกาฬสินธุ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ไพศาล วรคำ. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- วรรณภา โอฐยัมพราย. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การพยาบาล การรับรู้คุณค่าของงานกับการสร้างสรรค์งานในองค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

- สนใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2555). *ทักษะทางวิชาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2563, จาก http://fap.or.th.a33.readyplanet.net/images/column_1359010350/3.pdf.
- สรณีย์ จันทน์ฉาย. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อังคณา เบ็ญจจิต. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อังครัตน์ เพ็ญบจิริวัฒน์. (2547). *มาตรฐานการบัญชี*. กรุงเทพฯ: บุญศิริ.
- ไอลดา ศรีमानนท์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเชี่ยวชาญทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- Ahmadi, F. (2012). Job involvement in Iranian Custom Affairs Organization: The role of organizational justice and job characteristics. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(1), p. 40.
- Berberoglu, A., and Secim, H. (2015), Organizational commitment and perceived organizational performance among health care professionals: Empirical evidence from a private Hospital in Northern Cyprus. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 7(1), 64-71.

- Gbadamosi, L., and Chinaka, N. J. (2011). *Organizational politics*, turnover intention and organizational commitment as predictors of employees' efficiency and effectiveness in academia. In *Proceedings of Informing Science & IT Education Conference*, 305-314. Retrieved January, 5 2020 , จ ำ ก <https://www.researchgate.net>)
- Getahun, S. , Sims, B. , and Hummer, D. (2008) . Job satisfaction and organizational commitment among probation and parole officers: A case study. *Professional Issues in Criminal Justice*, 3(1), 1-16.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusett: Addison-Wesley.
- Kocak, R. (2006), The validity and reliability of the teachers performance evaluation scale. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 6(3), 799-808.
- Lee, S. C. , Su, J. M. , Tai, S. B. , Lu, T. L. , and Dong, W. W. (2016). A comprehensive survey of government auditors' self-efficacy and professional development for improving audit quality. *SpringerPlus*, 5, 1263.
- Mylona, E. , and Mihail, D. (2019) . Enhancing Employees' Work Performance through Organizational Justice in the Context of Financial Crisis. A Study of the Greek Public Sector. *International Journal of Public Administration*, 42(6), 509-519.
- Ogunyemi, A. O (2 0 0 7). Perceived leadership style, motivation and training as predictors of workers' productivity in a manufacturing industry in Lagos State, Nigeria. *Ogun Journal of Counseling Studies*, 1(1), 76-83.

- Rothmann, S. and L. Hamukang'andu. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1–16.
- Sabir, M. S., Iqbal, J. J., Rehman, K., Shah, K. A., and Yameen, M. (2012). Impact of corporate ethical values on ethical leadership and employee performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3, 163 – 171.
- Sari, W. P. I., Jamaluddin, J., Saleh, S., and Arhas, S. H. (2020). Influence of Compensation on Work Performance in the District Office of Bissappu, Bantaeng Regency. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 105-114.
- Tayebiniya, N. K., and Khorasgani, N. S. (2018). The Relationship Between Workplace Spirituality and Job Performance Among Staff of Azad Islamic University, Iran. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 6(1), 14-18.
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International journal of nursing practice*, 24(2), e12620.
- Van Wingerden, J., and Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PloS one*, 13(6).
- Zhao, J., Thurman, Q., and He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. *Justice Quarterly*, 16(1), 153–173.