

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ
การทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

The Relationship between Job Satisfaction and Job Efficiency of Accountants
in the Public Institutes under the Office of the Higher Education Commission

ปัทมา มงคลเคหา* ณัฐวุฒิ ตันติเศรษฐ์² และธีรพรณ อึ้งภากรณ์³

Patthama Mongkonkeha* Nattawut Tontiset² and Teerapan Ungphakorn³

Received : April 11, 2020 Revised : June 4, 2020 Accepted : June 29, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 217 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของนักบัญชี โดยให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานหรือมอบรางวัลเชิงประจักษ์ให้กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน นักบัญชี

* นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Master Student, Master of Accountancy, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

Abstract

The present study was conducted to investigate the relationship between the job satisfaction and the job efficiency of accountants in the public institutes under the office of the higher education commission. To do so, the researcher collected data from 217 accountants through the questionnaire administrations. After the data collection, the researcher adopted the statistics including multiple correlation analysis and multiple regression analysis to analyze the data. From the analysis of the relationship and the effect, the researcher found that as following. First of all, the job satisfaction about the recognition positively related and affected the job efficiency. Secondly, the job satisfaction about the salary, the security, the relationship with their superior and the advancement did not positively related and affected the job efficiency. In sum, the job satisfaction positively related and affected the job efficiency. Therefore, the organization administrators should take the staff's satisfactions into account, and they should give their staff some complements or prizes for those who could achieve the organizational goals. Therefore, when their staffs are satisfied with their jobs, it could encourage them to work effectively for their organizations.

Keywords : Job Satisfaction, Job Efficiency, Accountants

1. บทนำ

ในปัจจุบันการแข่งขันระหว่างองค์กรมีความมุ่งหวังสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศในภารกิจของตนมากขึ้น แต่ละองค์กรต่างสรรหาลยุทธ์มาใช้เพื่อนำพาองค์กรของตนไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งกลยุทธ์ประการหนึ่งที่ทุกองค์กรนำมาใช้คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนผลักดันให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และประสบผลสำเร็จ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์และขับเคลื่อนงานขององค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมาย และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและตรงกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย จะช่วยผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถสรรหาวิธีการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560 : 194) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็นสำคัญและทุกคนให้ความสนใจ เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีผลกระทบโดยตรงกับประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษใน การดูแลทุกข์สุข และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (บุญอนันต์ พันิชทรัพย์, 2560 : 6)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นเจตคติ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในด้านเนื้อหาและสภาพที่อยู่รอบงาน มีความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ก่อให้เกิดความชอบ ความสุข ความเต็มใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบหลักอยู่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน (Salary) ด้านความมั่นคงในงาน (Security) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และด้านความก้าวหน้า (Advancement) (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560 : 149-150 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1967 : 72-74) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นผลที่เกิดจากหลักของการจูงใจเพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมหรือเป็นตัวกำหนดของพฤติกรรม ก่อให้เกิดแรงผลักดันต่อความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคลต่อการทำงานใน

ด้านที่ดี เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ธร สุทธวาทย์, 2553 : 111) หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานดังกล่าวเหล่านี้ได้ ก็จะเป็นการสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้ปริมาณงานตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานมีองค์ประกอบหลักอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา (Time) ด้านคุณภาพ (Quality) และด้านปริมาณ (Quantity) (ประทุม รอดประเสริฐ, 2547 : 332-333) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับการเจริญเติบโตขององค์กร บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจะใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานให้มีคุณภาพ (กษพร นามสีฐาน, 2557 : 25) หากนักบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

นักบัญชี (Accountants) เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไม่ยิ่งหย่อนกว่าอาชีพอื่นและองค์การต่าง ๆ เช่น องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร และหน่วยงานอิสระ ล้วนต้องบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบัญชีและจัดทำรายงานทางการเงิน เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและฐานะทางการเงินขององค์กร เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร และเพื่อใช้ประกอบการเสียภาษีตามกฎหมาย งานด้านการบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ ดังนั้น บุคลากรทางบัญชีนอกจากมีความรู้ความสามารถด้านบัญชี ด้านภาษีหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว นักบัญชีต้องมีความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมาก เนื่องจากการจัดทำบัญชีที่มีความผิดพลาดอาจสร้างความเสียหายอย่างใหญ่หลวงและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ (ประพาพัทธ์ ลิมสุคนธ์, 2554 : 2) นักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบันทึกรายรับรายจ่าย งานบัญชีแยกประเภท งานพิสูจน์ยอดเงินฝากธนาคาร งานจัดทำรายงานทางการเงิน งานจัดเก็บเอกสาร การลงบัญชี งานทะเบียนคุมสินทรัพย์และหนี้สิน ตลอดจนวิเคราะห์สถานะการเงินของมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (The Public Institutes under the Office of the Higher Education Commission) เป็นองค์การที่ยังมีสภาพเป็นส่วนราชการอยู่ในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation) บริหารจัดการโดยอ้างอิงกฎระเบียบของทางราชการ และได้รับอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาล ได้แก่ มหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งงบประมาณส่วนใหญ่ที่รับจากรัฐนำมาใช้ดำเนินการด้านการบริหารจัดการการศึกษาตามพันธกิจที่รัฐมอบหมาย มีการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และตามรูปแบบการบริหารแบบราชการ ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยของรัฐมีพันธะที่ต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของราชการ ในด้านการจัดทำบัญชีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ กรมบัญชีกลางได้กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ให้ยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและบัญชีส่วนราชการเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและนโยบายการบัญชีภาครัฐ รวมทั้งให้สอดคล้องกับระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 : ณ-ฐ) ตลอดจนเพื่อให้ นักบัญชีรายงาน

การเงินของสถาบันอุดมศึกษามีความครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ สะท้อนฐานะการเงินที่แท้จริงและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ (กระทรวงการคลัง, 2561 : 4-9)

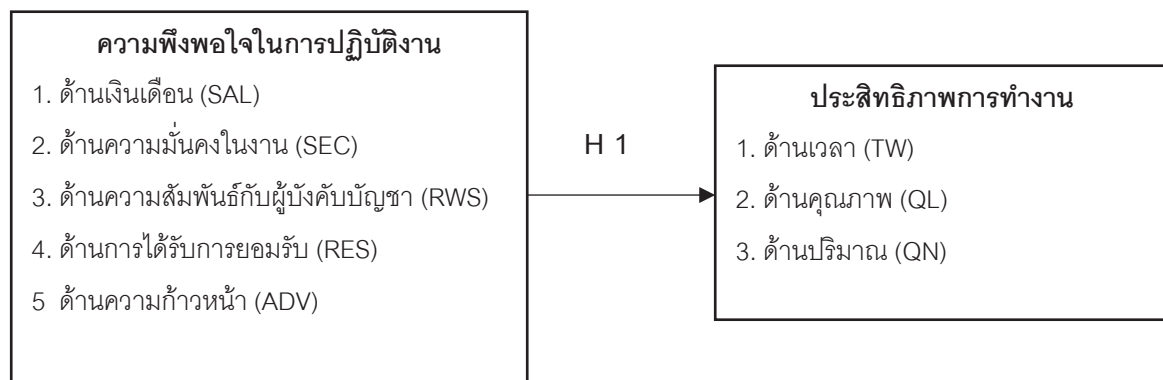
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารรับรู้และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุง และเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงาน



2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) หมายถึง เจตคติ ความรู้สึกในทางที่ดีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานบัณฑิตในด้านเนื้องานและสภาพที่อยู่รอบงาน มีความพึงพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ก่อให้เกิดความชอบ ความสุข ความเต็มใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานบัณฑิตซึ่งเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความคุ้มค่ากับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการดำรงชีพ รวมถึงได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเงินเดือนเพื่อเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวให้ดีขึ้น

2.1.2 ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงในการประกอบอาชีพที่ปัญหียั่งยืนของอาชีพ สามารถทำงานได้จนถึงวัยเกษียณอายุ และความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ พร้อมกับสวัสดิการต่าง ๆ อันเป็นผลดีส่งต่อความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ พุดคุยกันด้วยความสัมพันธ์อันดี ปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมกันอย่างเสมอภาค และได้รับการช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

2.1.4 ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ การได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และให้คำปรึกษา ตลอดจนได้รับการยกย่องชมเชย และได้รับรางวัลเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.1.5 ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับมอบหมายหน้าที่ให้สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเรียนรู้งานใหม่ ๆ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และการได้รับโอกาสเข้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ อันส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและอาชีพ

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) หมายถึง ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้ปริมาณงานตามระยะเวลาที่กำหนด ผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เชื่อถือได้ โดยให้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านเวลา (Time) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จก่อนเวลาหรือตามระยะเวลาที่กำหนด ตรงต่อเวลาการรายงานในแต่ละครั้ง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ทันเวลา ข้อมูลเป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันเหตุการณ์ และการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที

2.2.2 ด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ สามารถจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และผลงานไม่มีความผิดพลาดหรือความบกพร่องเกิดขึ้น ข้อมูลสามารถใช้เพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจ และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.2.3 ด้านปริมาณ (Quantity) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่แสดงได้ โดยจำนวนเป็นรูปธรรมที่สามารถนับได้ ในปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ และรายงานผลการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือเร็วกว่าที่ได้กำหนด

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะความพึงพอใจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน หากผู้บริหารเสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดให้ประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรรชนี ตรีสุทธิวงษา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakotic (2016 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Inuwa (2016 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จึงตั้งสมมุติฐานได้ ดังนี้

สมมุติฐานในการวิจัย : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในสำนักงานอธิการบดี และสำนักงานวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 320 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2562 : เว็บไซต์) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 320 ชุด และได้รับแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วนทั้งหมด จำนวน 217 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับที่ตอบสมบูรณ์ ร้อยละ 67.81 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker และคณะ (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 ถือว่ายอมรับได้ รวมระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล 32 วัน

3.2 การวัดคุณลักษณะตัวแปร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรอิสระ สามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ประยุกต์ข้อคำถามที่นำมาใช้มาจากการวิจัยของ Herzberg (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560 : 149-150 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg, 1967 : 72-74) ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านการได้รับการยอมรับ จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านความก้าวหน้า จำนวน 4 ข้อ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวแปรตาม สามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ประยุกต์ข้อคำถามที่นำมาใช้มาจากการวิจัยของประทุม รอดประเสริฐ (2547 : 332-333) ได้แก่ 1) ด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านปริมาณ จำนวน 4 ข้อ

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.523 – 0.928 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.612 – 0.936 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้เสนอว่าเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 0.40 ขึ้นไปถือว่ามีความเหมาะสมในระดับดีมาก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.792 – 0.920 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.894 – 0.920 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้เสนอว่า ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต้องมีค่า 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบผลกระทบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ TEF} = \beta_0 + \beta_1 \text{SAL} + \beta_2 \text{SEC} + \beta_3 \text{RWS} + \beta_4 \text{REC} + \beta_5 \text{ADV} + e$$

- เมื่อ β = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
 TFE = ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
 SAL = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน
 SC = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน
 RWS = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 REC = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ
 ADV = ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า
 e = ค่าความคลื่อนของการพยากรณ์

4. ผลลัพธ์จากการวิจัยและอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
 ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ตัวแปร	TEF	SAL	SEC	RWS	REC	ADV	VIFs
$\bar{X}$	4.001	3.545	3.566	3.756	3.650	3.462	
S.D.	0.477	0.586	0.617	0.558	0.589	0.677	
TEF	-	0.347*	0.400*	0.462*	0.576*	0.465*	
SAL		-	0.542*	0.562*	0.493*	0.513*	1.708
SEC			-	0.575*	0.531*	0.538*	1.794
RWS				-	0.687*	0.565*	2.318
REC					-	0.625*	2.281
ADV						-	1.920

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.708 – 2.318 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	2.057	0.201	10.237*	<0.0001
ด้านเงินเดือน (SAL)	0.001	0.059	0.020	0.984
ด้านความมั่นคงในงาน (SEC)	0.058	0.057	1.015	0.311
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (RWS)	0.052	0.072	0.722	0.471
ด้านการได้รับการยอมรับ (REC)	0.333	0.068	4.919*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้า (ADV)	0.094	0.054	1.738	0.084
F = 23.388 p < 0.0001 Adj R ² = 0.341				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งได้รับความเชื่อถือให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอความคิดเห็น และความคิดเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ส่งผลให้นักบัญชีตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายและเวลาน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ เชิดสกุล (2556 :102) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการปฏิบัติงานที่ดี ด้านปริมาณผลงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานสิ่งสำคัญก็คือแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนย่อมต้องการความนับถือ จากผู้บุคคลอื่น เพราะสิ่งนี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิ ศิริสุทธิวงษา (2552 :167) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ นับถือและได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก จึงส่งผลให้ผลงานออกมาเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน และผู้มาใช้บริการ โดยงานมีความสำเร็จ ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพ ผลงานที่ออกมาบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยได้ปริมาณ และคุณภาพตรงตามความต้องการ

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบัญชี ได้รับเงินเดือนคุ้มค่างานที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบัญชี เพราะการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามการกำหนดนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และตามรูปแบบการบริหารแบบราชการ จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เข้มพร ศรีมงคล (2560 :

81-92) การมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย เพียรทอง (2558 :73) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย ด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน เนื่องจากนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้รับค่าตอบแทนตามที่รัฐบาลกำหนด จึงไม่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554 : 71-78) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านผลตอบแทนที่แน่นอน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตริสุทธีวงษา (2552 : 124-139) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านค่าจ้างเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ จึงสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในตำแหน่งที่สร้างความยั่งยืนของอาชีพได้ และสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีความเชื่อมั่นว่าจะได้รับการจ้างงานตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาหรือเงื่อนไขอายุการทำงาน พร้อมทั้งได้รับสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย เพียรทอง (2558 :74) พบว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งการให้สวัสดิการกับบุคลากรในองค์กรมีความเสมอภาคและเท่าเทียม จึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร แต่รัฐบาลจะต้องดูแลในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ รอดวินิจ (2557 : 72-80) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชณี ตริสุทธีวงษา (2552 : 124-139) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีได้รับมอบหมายให้ทำงานเหมาะสม ตามวุฒิการศึกษา และตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องแล้ว จึงทำให้การปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานนั้นสำเร็จตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานขององค์กร อีกทั้งยังได้รับการพูดคุยด้วยความสัมพันธ์อันดี การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาหารือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ และได้รับการปฏิบัติด้วยความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราณัฐ ยวงทอง (2556 : 89-96) พบว่า ความกดดันในวิชาชีพของนักบัญชีในจังหวัดขอนแก่น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมลสิริ มุสิกกา (2554 : 71-78) พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวก กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของรัชนี ตรีสุทธีวงษา (2552 : 124-139) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม เนื่องจากนักบัญชีได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง ความก้าวหน้าของวิชาชีพต้องเป็นไปตามการกำหนดนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติของมหาวิทยาลัย และตามรูปแบบการบริหารแบบราชการซึ่งนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงนักบัญชีได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ศึกษาต่อการเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการปฏิบัติงานบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ และนโยบายการบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด จึงทำให้การปฏิบัติงานบัญชีไม่แตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น จึงไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ รอดวินิจ (2557 : 72-74) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์ เติตสกุล (2556 : 68-69) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการทำงานที่ดีและคุณภาพการทำงานโดยรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนี ตรีสุทธีวงษา (2552 : 121-123) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.1.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ นโยบาย การบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชี นอกเหนือจากด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

5.1.2 ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อให้องค์การนำปัญหา และอุปสรรคไปปรับปรุงแก้ไขตรงประเด็น

5.1.3 ควรมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมจากแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยเพิ่มแบบสอบถามชนิดปลายเปิด เพื่อให้ให้นักบัญชีแสดงความคิดเห็นอย่างละเอียด ทำให้ทราบถึงความต้องการนอกเหนือจากแบบสอบถามที่กำหนด และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักบัญชีและองค์การต่อไปได้

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สามารถใช้เป็นข้อมูล

สำหรับผู้บริหารรับรู้และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. สรุปผลการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของนักบัญชี โดยให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานหรือมอบรางวัลเชิงประจักษ์ให้กับนักบัญชีที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เมื่อนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กชพร นามสีฐาน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการบัญชีสมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กระทรวงการคลัง. (2561). มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ พ.ศ. 2561. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, จาก http://fin.msu.ac.th/th/?page=form_law.php&news_type=law&news_group=law10
- เข็มพร ศรีมงคล. (2560). ผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราณัฐ ยวงทอง (2556). ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุติพร ย่อยไธสง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศ ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : รัตนไตร.
- ปราโมทย์ รอดวินิจ. (2557). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารสาขาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- ประพาฬศิริ ลัมสุคนธ์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชีกรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ บัญชีมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พัทธนันท์ เชิดสกุล. (2556). *ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ดีและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชี่มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- เพทาย เพียรทอง. (2558). *ผลกระทบของความสุในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชี่มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- รัชณี ตรีสุทวิงษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชี่มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- วิมลสิริ มูลิกา. (2554). *ผลกระทบของความมั่นคงในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีหน่วยงานราชการในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชี่มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *บริหารธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จุฑทอง.*
- สุภูมิวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ขอนแก่น : เพ็ญพินิจ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *รายงานการวิจัยประสิทธิภาพและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ : สกศ.*
- Aaker, D. A., Kumar,V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research* (7th ed.). New York: John Wiley and Sons
- Bakotic, D. (2016). Relationship between Job Satisfaction and Organisational Performance. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118–130.
- Black, K. (2006). *Business statistics: for contemporary decision making*. (4th ed.), Business Statistics for Contemporary Decision Making. New York : John Wiley and Son
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.