

ผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

The Effects of a Creative Job Climate on Job Performance of Accountants in the Northeast of Thailand

ธราพร บุตรสาร,¹ ญาณินห์ ตั้งภิญโญพุทธิคุณ,² และไตรรงค์ สวัสดิกุล³

Taraporn Butsan,¹ Yanin Tangpinyoputthikhun,² and Trairong Swatdikun³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยจำนวน 164 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ทำบัญชี ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน แตกต่างกัน ผู้ทำบัญชี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้นำ แตกต่างกัน ผู้ทำบัญชีที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการทำบัญชีที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านปริมาณของงาน แตกต่างกัน และผู้ทำบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนั้น ในแต่ละองค์กรควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ รู้สึกอบอุ่น สนุกสนาน ซึ่งจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร แล้วจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้ในที่สุด

คำสำคัญ: บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน ผู้ทำบัญชี

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master student, Master of Accountancy, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

² Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

³ Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

An examination was conducted to determine the level of influence a creative job environment may have on job performance of accountants in the northeast of Thailand. Questionnaires were used to collect data from 164 accountants in that region. The statistics used for analyzing the collected data were multiple correlation analysis and multiple regression analysis. Creative Job Climate was defined as the independent variable that has a relationship and effect on job performance. Findings indicated: Accountants of the opposite gender had opinions about the effects of a creative job climate. Accountants with different levels of education had opinions about having a creative job climate as a whole. Accountants with different levels of education had opinions about work quality and having a creative job climate. Accountants with different accounting experiences had opinions about job performance as a whole and work quantity. Accountants with different average income per month had opinions about job performance as a whole. According to analyses of correlations and effects, the following were found, Creative job climate had a positive relationship with job performance of bookkeepers in the northeast region. Each organization should promote a comfortable working environment that permits staff to work in a warm and friendly environment. These conditions will affect happiness in the workplace and ultimately impact performance and achieve the organization's ultimate goal.

Keywords : Creative Job Climate, Job Performance, Accountant

บทนำ

องค์กรและสิ่งแวดล้อมต้องอาศัยซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเกิดจากสภาพแวดล้อม และบรรยากาศภายในองค์กร ซึ่งการทำงานภายในองค์กรจะอยู่ภายใต้โครงสร้างขององค์กร การกำกับดูแล การควบคุม แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กร เพราะมนุษย์เกิดมามีนิสัยที่แตกต่างกัน ได้รับการสั่งสอนและเลี้ยงดูมาไม่เหมือนกัน เมื่อต้องทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานร่วม

กันในที่ทำงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งในบางครั้งอาจต้องเจอกับบรรยากาศ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการทำงานระหว่างบุคคลในองค์กรได้อย่างมีความสุข จึงควร ศึกษาการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557 : เว็บไซต์)

บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Creative Job Climate) เป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น หรือความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ การรับรู้ของบุคคลในการทำงานที่มีต่อบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถ้า

บรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสม และเกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์จะช่วยทำให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดขึ้นได้จากสองส่วน ได้แก่ ปัจจัยภายใน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และปัจจัยภายนอก เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพราะถ้าบุคคลในองค์กรได้ทำงานในบรรยากาศที่มีมิตรจิตมิตรใจต่อกัน และเอื้อต่อการใช้ความคิดก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเป็นคนที่กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ กล้าที่จะแสดงออก เมื่อมีปัญหาในการทำงานทุกคนก็จะร่วมแก้ไขและปรึกษากัน ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงาน ไม่อึดอัด หรือไม่ก่อให้เกิดความกังวลใจในการทำงาน (รัศมี ธนยธร. 2555 : 4-8) การสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้นำ (Good Temper of Leader) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (Ability of Expression) การยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน (Acceptability to Difference Opinion) การให้กำลังใจกันในการทำงาน (Ability of Encouragement) และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ (Availability of Equipment) หากนำวิธีเหล่านี้ไปใช้ในองค์กร ก็จะทำให้องค์กรเต็มไปด้วยบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมา มีปริมาณตรงตามที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมาย ผลงานที่ออกมามีคุณภาพสูง และสามารถทำงานออกมาได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเอง และที่องค์กรได้กำหนดไว้

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ หรือสามารถทำงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกนำมาใช้ตรวจสอบว่าสมาชิกแต่ละคนขององค์กร สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่องค์กรคาดหวังไว้ได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (อลงกรณ์ มีสุทธา. 2549 : 119) ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงาน สามารถวัดได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณของงาน (Work Quantity) บุคลากรในองค์กรจะต้องทำงานให้ได้ตามจำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย โดยวัดจากปริมาณงานที่ทำสำเร็จ ด้านคุณภาพของงาน (Work Quality) คุณภาพของงานที่ทำออกมาก็จะเป็นตัววัดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความถูกต้อง แม่นยำ ความครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Practice Time) เป็นการใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่ทันต่อเวลา สามารถทำงานได้รวดเร็วเสร็จสิ้นทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุงเป้าหมายขององค์กรหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสม ในอนาคต ซึ่งบุคลากรสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นและเป็นไปตามที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างยิ่งกับการแสดงภาพลักษณ์ขององค์กรออกมาในรูปของรายงานทางการเงิน เช่น ผู้ทำบัญชี ซึ่งจำเป็นจะต้องทำงานออกมาด้วยความรับผิดชอบสูง เพราะในการทำรายงานทางการเงินจะต้องใช้ข้อมูลที่สำคัญ ถูกต้อง มีความครบถ้วน และทันเวลา ซึ่งถ้าหากผู้บริหารองค์กรได้รับข้อมูลที่ดีเพื่อใช้ในการบริหารองค์กรก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้

ผู้ทำบัญชี (Accountant) เป็นผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี สมุหบัญชี หัวหน้าแผนกบัญชี หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ผู้ทำบัญชีจะต้องมีคุณสมบัติและจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชีตามที่อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนดและมีหน้าที่จัดทำบัญชี เพื่อแสดงผลการดำเนินงานของกิจการ

ฐานะการเงิน หรือการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ที่มีอยู่ตามความเป็นจริง และตามมาตรฐานบัญชี โดยเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีควรมีความถูกต้องครบถ้วน ซึ่งจะส่งผลให้ข้อมูลในงบการเงินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และมีความเหมาะสม การจัดทำรายงานนั้นจะต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำบัญชี และจะต้องสรุปรวบรวมข้อมูลที่ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลาตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลแต่ละแผนกในองค์กร เพื่อใช้ในการทำรายงาน ถ้าได้ข้อมูลที่ดีก็จะทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและยังทำให้ผู้ทำบัญชีมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2558 : เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการช่วยส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ทำงานได้ในปริมาณที่มากขึ้น ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นระเบียบเรียบร้อย เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งสามารถ ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาและปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสุข ในการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

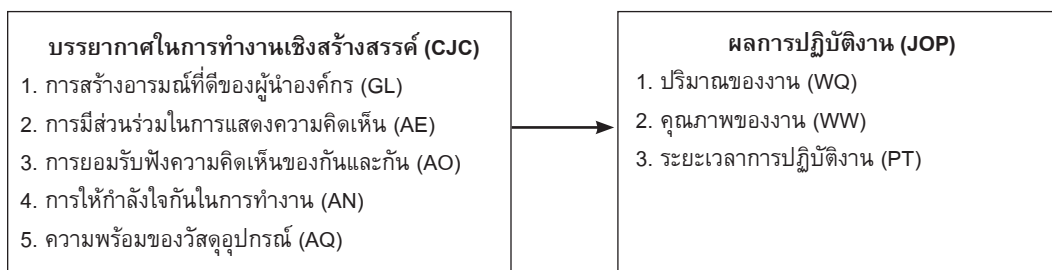
1. เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานด้านการทำบัญชี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
5. เพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานด้านการทำบัญชี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระและมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานจากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ

โมเดลของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์และผลการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1. บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (Creative Job Climate)

บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความมีมิตรจิตมิตรใจและเอื้อต่อการใช้ความคิด เป็นบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้บุคคลในองค์กรมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าทำ กล้าที่จะแสดงออก เมื่อมีปัญหาในการทำงานทุกคนก็จะร่วมแก้ไขและปรึกษากัน ซึ่งจะทำให้บรรยากาศในการทำงาน ไม่อึดอัด หรือเกิดความกังวลใจในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน (รัศมี ชันยธร. 2555 : 4-8) ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้นำ (Good Temper of Leader) หมายถึง การที่ผู้นำในองค์กรมีการสร้างอารมณ์ที่ดีหรือมีการวางตัวทางด้านอารมณ์ที่ดี ไม่นำเอาอารมณ์ส่วนตัวมาปะปนในการทำงานก็จะส่งผลดีต่อบรรยากาศในการทำงาน เป็นการสร้างเสริมให้บุคคลในองค์กรทำงานร่วมกับกับผู้นำและเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (Ability to Expression) หมายถึง การที่บุคคลทุกในองค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม หรือในเรื่องอื่นๆ ในการทำงาน มิใช่มีเพียงความเห็นของผู้นำเป็นหลักอยู่เพียงผู้เดียว

1.3 ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของ

กันและกัน (Acceptability to Difference Opinion) หมายถึง การที่ผู้ฟังยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานซึ่งไม่มีความจำเป็น จะต้องคิดเหมือนอย่างที่คุณร่วมงานคิดมา แต่เป็นการยอมรับฟังเพื่อให้ได้ในสิ่งที่แปลกใหม่ เพื่อใช้ประยุกต์ในการทำงานที่ดีต่อไปได้

1.4 ด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน (Ability of Encouragement) หมายถึง การปลอบหรือพูดให้กำลังใจในการทำงาน คอยช่วยเหลือสนับสนุนกันในการทำงาน ในบางครั้งทำงานพลาดอาจจะโดนลงโทษจากผู้บังคับบัญชา ถ้ามีกำลังใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงานก็จะทำให้มีกำลังใจสู้กับงาน เมื่อยามมีปัญหาจะสามารถแก้ไขและทำให้ดีขึ้นได้

1.5 ด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ (Availability of Equipment) หมายถึง การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา โดยไม่ต้องคอยให้บุคลากรร้องขอวัสดุอุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพิ่มในการทำงาน เพื่อไม่ให้เป็นภาระล่าช้าในการทำงาน

2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

หมายถึง ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละบุคคลในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของงานที่กำหนดไว้ ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานสามารถวัดได้ 3 ด้าน ดังนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา. 2549 : 119)

2.1 ด้านปริมาณของงาน (Work Quantity) หมายถึง จำนวนงานหรือจำนวนบริการที่ทำ การวัดจากปริมาณงานที่ทำเสร็จ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

2.2 ด้านคุณภาพของงาน (Work Quality) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ทำออกมาจะต้องมีความถูกต้องแม่นยำ ความครบถ้วน สมบูรณ์ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

2.3 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Practice Time) หมายถึง การใช้เวลาในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด ความทันต่อเวลา และเป็นการวัดผลตามเป้าหมายหรือตกลงกันไว้

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน จึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย : บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีเลือกประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 3,152 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2558 : เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 400 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 42-43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดขึ้นดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 400 ฉบับ แบบสอบถามตอบกลับมาทั้งสิ้น 181 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.81 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumer and Day (2001) ได้เสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงถือว่ายอมรับได้ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 96 วัน ตั้งแต่วันที่ 15 มีนาคม 2559 – 20 มิถุนายน 2559

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้นำประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการที่ท่านสามารถรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของผู้นำเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ท่านให้ความสำคัญกับการยอมรับอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากผู้นำตามความเป็นจริง ท่านสามารถควบคุมสติอารมณ์ ความรู้สึกได้เป็นอย่างดี เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ และการแสดงออกทางด้านอารมณ์ เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน ผู้นำยอมรับ โดยมีผลเสียต่อตนเองและเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ การเข้าร่วมกิจกรรมการประชุม อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ท่านกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม การจัดทำกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญในองค์กร และตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในงานหรือกิจกรรมขององค์กร ชมรม หน่วยงานทางวิชาชีพทุกๆ ด้าน 3) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถทำงานร่วมกับ

เพื่อนร่วมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกับท่าน รวมทั้งสามารถยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้ ความสามารถปฏิบัติตัวเป็นกลางได้เป็นอย่างดี หากมีการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันในการทำงานหรือการประสานงาน ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเองในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการให้ความสำคัญกับการรับรู้ เข้าใจถึงสิ่งที่เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นออกมา 4) ด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจให้ตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหา อุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การสร้างกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เพื่อนร่วมงานเกิดความย่อท้อในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงการแสดงความยินดีหรือสรรเสริญเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ เพื่อเป็นกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับการเป็นที่ปรึกษาคอยให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงานในยามที่เพื่อนมีปัญหาดังกล่าว ในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ ประกอบไปด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความเชื่อมั่นว่า หากองค์กรมีการเตรียมความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานไว้เป็นอย่างดี จะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วขึ้น และสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์การทำงานส่วนตัวบนโต๊ะทำงาน เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และวิธีการต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการเตรียมความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์การทำงานขององค์กรได้ เพื่อสร้างความสะดวกให้แกเพื่อนร่วมงาน

ผลการปฏิบัติงาน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณของงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร การวางแผนการปฏิบัติงาน การมีผลงานที่เหมาะสมต่อความรับผิดชอบ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติ

งานเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ 2) ด้านคุณภาพของงานประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความคาดหวังที่องค์กรตั้งไว้ 3) ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด ความสามารถในการใช้เวลาในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องในระยะเวลาที่กำหนด และประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

3. คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงโดยผ่านการพิจารณาเนื้อหาข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งบรรยายภาคในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.547 – 0.872 และผลการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.515 – 0.793 ซึ่งสอดคล้องกับ Rovinelli และ Hambleton (1977 : 49 - 60) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.50 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแต่ละด้านตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งบรรยายภาคในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.722 – 0.864 และผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.743 – 0.815 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เกินกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สห

สัมพันธภาพแบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ในการทดสอบผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการ Job Performance} = \beta_0 + \beta_1 \text{GL} + \beta_2 \text{AE} + \beta_3 \text{AO} + \beta_4 \text{AN} + \beta_5 \text{AQ} + \varepsilon$$

โดย β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

ε แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

GL แทน บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้นำ

AE แทน บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

AO แทน บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน

AN แทน บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน

AQ แทน บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

| ตัวแปร | JOP | GL | AE | AO | AN | AQ | VIFs |
|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | 4.37 | 4.17 | 4.26 | 4.30 | 4.42 | 4.43 | |
| S.D. | 0.31 | 0.41 | 0.46 | 0.43 | 0.36 | 0.38 | |
| JOP | | 0.338* | 0.417* | 0.580* | 0.535* | 0.313* | |
| GL | | | 0.362* | 0.465* | 0.422* | 0.125* | 1.383 |
| AE | | | | 0.448* | 0.448* | 0.278* | 1.396 |
| AO | | | | | 0.557* | 0.293* | 1.696 |
| AN | | | | | | 0.373* | 1.715 |
| AQ | | | | | | | 1.201 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็นปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของ

ตัวแปรอิสระบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ มีค่าตั้งแต่ 1.201 – 1.715 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นผลการปฏิบัติงานโดยรวมของ
ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

| บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ | ผลการปฏิบัติงานโดยรวม | | t | p-value |
|--|-----------------------|------------------------|-------|---------|
| | สัมประสิทธิ์การถดถอย | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน | | |
| ค่าคงที่ (a) | 1.579 | 0.298 | 5.306 | 0.000* |
| ด้านการสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้นำ (GL) | 0.110 | 0.054 | 0.195 | 0.546 |
| ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (AE) | 0.082 | 0.048 | 1.699 | 0.091 |
| ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน (AO) | 0.265 | 0.057 | 4.659 | 0.000* |
| ด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน (AN) | 0.216 | 0.069 | 3.149 | 0.002* |
| ด้านความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ (AQ) | 0.068 | 0.055 | 1.248 | 0.214 |
| F = 23.817 p = 0.000 AdjR ² = 0.402 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า 1) บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม 2) บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณของงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากในองค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในองค์กรทุกคนให้ความร่วมมือ ช่วยกันแสดงความคิดเห็น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ให้ทำคนมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานและ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการบัญชี ซึ่งการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นนอกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น องค์กรจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน 3) บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการให้กำลังใจกันในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน และด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการทำงานของแต่ละองค์กร หรือในหลายๆ ที่ย่อมต้องมีการให้กำลังใจกันในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน เพราะทุกฝ่ายจะต้องร่วมด้วยช่วยกัน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านของคุณภาพของงาน และงานที่ทำออกมาจะต้องเสร็จได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ เสาวนีย์ เตือนเด่น (2558 : บทคัดย่อ) พบว่า การให้กำลังใจกันในการปฏิบัติงานมีผลกระทบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริการการศึกษา

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อบุคลากรได้พูดคุยให้กำลังใจแก่กันในการทำงานก็ทำให้ผลงาน ที่ออกมานั้นดีขึ้น มีการปรับปรุงแก้ไข และมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพทันตามระยะเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต และประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1.1 ผู้ทำบัญชี ควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสร้างอารมณ์ที่ดีของผู้หน้า และด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกันเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.2 ผู้ทำบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศใหม่ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกองค์กร ซึ่งจะทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.3 ผู้ทำบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน คุณภาพของงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพราะผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 ผู้ทำบัญชี สามารถสร้างหรือประยุกต์บรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานซึ่งมีวิธีการและกระบวนการที่เป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงาน สำหรับปริมาณของงาน คุณภาพของงานหรือรายงานผลการปฏิบัติงาน จำเป็นที่จะต้องอยู่บนพื้นฐานและมาตรฐานการบัญชี

1.5 องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการทำบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากการทำให้สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีนั้น เป็นแนวทางในการเสริม

สร้างความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเวลา โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ศึกษาเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผล และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตรงกับเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ของบรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรแทรกอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2.4 ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปผลการวิจัย

บรรยากาศในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน และด้านการให้กำลังใจกันในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนั้น ในแต่ละองค์กรควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บรรยากาศที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ รู้สึกอบอุ่น สนุกสนาน ซึ่งจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร แล้วจะส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้ในที่สุด

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย จากงบประมาณเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ

2560 ประเภทนิสิตระดับปริญญาโทคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2560

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2561. <<http://www.dbd.go.th>> 10 มกราคม, 2561.
ประวัติความเป็นมาของผู้ทำบัญชี. 10 มกราคม, 2561.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. บรรยายภาคในการทำงาน. 30 เมษายน 2555. <<http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>> 10 มิถุนายน 2557.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.
- รัศมี ธีรนัยธร. การสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์. 2555 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บิสเนสดี, 2555.
- มนวิภา ผดุงสิทธิ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555
- เสาวนีย์ เตือนเด่น. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558
- อลงกรณ์ มีสุทธาและอุทัย หิรัญโต. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2549. คมกฤช ภาวศุทธิพนธ์ และ สุภาภรณ์ คงสวัสดิ์. การบัญชีบริหาร : บทบาทสำคัญในฐานะเครื่องมือ
- Aaker, D.A., V. Kumar and G.S. Day. Marketing Research. 7th ed. New York : John Wiley & Sons, 2001.
- Black, K. Business Statistics for Contemporary Decision Making. 4th ed. USA : John Wiley & Sons, 2006.
- Hair, et al., The Relative Strength of Affective Commitment in Securing loyalty in service Relationships. Journal of Business ., 112–113. 16 Jun, 2006
- Rovinelli, R.J. and R.K. Hambleton. "On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion - Referenced Test Item Validity," Journal of Educational Research. 49 – 60, 1977.