

ผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชี สหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Effects of Moral in Performance on Working Quality of Accountants in Agricultural Cooperatives in Northeastern Region

เข็มพร ศรีมงคล¹ สุวรรณ หวังเจริญเดช² และนิกร ยาสมร³

Khamporn Srimongkhon¹, Suwan Wangchareondech² and Nikhorn Yasamorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 195 คนโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สัมพัทธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านความมั่นคงในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับคุณภาพการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, คุณภาพการทำงาน, และนักบัญชีสหกรณ์การเกษตร

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of morale in performance on work quality of accountants in agricultural cooperatives in Northeastern region. Data were accumulated from 195 the accountants in agricultural cooperatives in Northeastern region. The instrument was a questionnaire. The statistics that were used for data analysis included multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The researcher found that 1) job moral in terms of achievement, interpersonal relation, job security, policy and administration and working condition positively related and affected overall job quality of goal accomplishment, procurement resource, operation process and participant satisfaction 2) job morale in terms of advancement was related to and negatively affected job quality on operation process.

Keywords : job morale, job quality, and accountants in agriculture

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

บทนำ

ในปัจจุบันสภาวะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งสภาพเศรษฐกิจ การเงิน สังคม และการเมือง ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับแนวทางการบริหารงาน มีการวางแผนกลยุทธ์และการแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถปรับตัวเตรียมรับสถานการณ์ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสหกรณ์เป็นหนึ่งในรูปแบบธุรกิจหรือองค์กรที่จัดตั้งเพื่อให้สมาชิกดำเนินกิจการร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และแก้ไขความเดือดร้อน ในการประกอบอาชีพของสมาชิกโดยมีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้สินเชื่อเงินกู้การรับเงินฝาก การจัดหาสินค้าวัสดุ การเกษตรและเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายการรวบรวมผลผลิตการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของสมาชิกมาจัดจำหน่ายเพื่อช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้นต่อไป (บุญมี จันทรวงศ์. 2543:43) ทุกสหกรณ์จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การทำงานอย่างมีระบบ และขั้นตอนให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง สหกรณ์การเกษตรเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ดำเนินงานในรูปแบบของสหกรณ์ เป็นการรวมกลุ่มกันของผู้มีอาชีพการเกษตร จัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์การดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรมีการให้บริการกับสมาชิก เช่น การให้สินเชื่อ การรับซื้อสินค้าด้านการเกษตร เป็นต้น โดยในองค์กรสหกรณ์การเกษตรมีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น ผู้จัดการ พนักงานฝ่ายสินเชื่อ พนักงานบัญชี เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งพนักงานบัญชีสหกรณ์การเกษตร(Agricultural Cooperatives Accountant) เป็นหนึ่งในทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กรและเป็นหัวใจหลักในการบริหารจัดการทำหน้าที่จัดทำข้อมูลทางการเงินบัญชี แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานฐานะทางการเงินของสหกรณ์รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการสหกรณ์ในรูปของการวัดค่าได้ ผู้บริหารจะนำข้อมูลทางการเงินบัญชีมา

วางแผนตัดสินใจควบคุมและกำกับการบริหารจัดการในองค์กร (ศศิวิมลมีอำพล. 2548 : 1) ซึ่งการมีพนักงานที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Job Morale)จะเห็นได้จากลักษณะการทำงาน ที่มีความทุ่มเท มีความกระตือรือร้น อันเกิดจากองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Advancement) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) นโยบายและการบริหาร(Policy and Administration) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ Compensation and Benefits) รวมถึงสภาพการทำงาน (Working Condition)(กัญชลิกา ทองอยู่. 2554 : 7 - 8) จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรัก ความศรัทธาในอาชีพ มีความพึงพอใจในงานที่ทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพซึ่งคุณภาพการทำงาน (Job Quality) สามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) การจัดหาปัจจัยทรัพยากร (Procurement Resource)กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) และความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) (สนใจ ลักษณะ. 2546:237)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์หรือไม่ อย่างไรซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผลงานเกิดคุณภาพและช่วยเสริมสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อทดสอบผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

นักบัญชีสหกรณ์การเกษตร(Agricultural Cooperatives Accountant)หมายถึงหัวหน้าฝ่ายบัญชีที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์การเกษตร มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

สหกรณ์การเกษตร (Agricultural Cooperatives) หมายถึง การรวมกลุ่มกันของผู้มีอาชีพการเกษตรจัดตั้งขึ้นและจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อนายทะเบียนสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สมาชิกดำเนินการร่วมกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพของสมาชิกมีการดำเนินงานในด้านการให้สินเชื่อเงินกู้การรับเงินฝากการจัดหาสินค้าวัสดุการเกษตรและเครื่องอุปโภคบริโภคมาจำหน่ายการรวบรวมผลผลิตผลการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของสมาชิกมาจัดจำหน่ายเพื่อช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของสมาชิกให้ดีขึ้น

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Job Morale) หมายถึงสภาวะของจิตใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ทำให้เกิดความเต็มใจความตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมี

ประสิทธิภาพแบ่งออกเป็น7ด้านประกอบด้วย

ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)หมายถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตร ซึ่งเกิดจากความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นผลมาจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตรงกับความชำนาญหรือประสบการณ์ที่มีอยู่สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบงานนั้นได้อย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการพัฒนาในสายอาชีพการมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ความร่วมมือความช่วยเหลือรวมถึงการได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึงความเชื่อมั่นของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรที่มีต่อการได้รับหลักประกันว่าตราบเท่าที่ยังปฏิบัติงานได้มีความประพฤติดีสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่นั้นได้ตลอดไปจนกว่าจะครบอายุเกษียณรวมถึงการได้รับความมั่นคงทางด้านรายได้และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงแนวทางในการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตร การกำหนดนโยบายและลักษณะของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่จะทำให้อุปการะได้รับทราบถึงนโยบายและสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการภายในสหกรณ์การเกษตร

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) หมายถึงเงินเดือนเงินค่าจ้างพิเศษ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆที่มอบให้กับนักบัญชี สหกรณ์การเกษตร

สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะส่งเสริมและเอื้อให้เกิดความคล่องตัวความสะดวกสบายและความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพการทำงาน (Job Quality) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 4 ด้านประกอบด้วย

การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพของสหกรณ์การเกษตรมีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานใหม่ มีการพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

การจัดหาปัจจัยทรัพยากร (Procurement Resource) หมายถึง การควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด มีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การทบทวนการปฏิบัติงานและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ประสานงานได้อย่างราบรื่นและลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องแสวงหาความรู้ และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant

Satisfaction) หมายถึง การมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาจนเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงได้ ในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งสะท้อนถึงความสามารถของท่านที่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายผลงานและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อบังคับบัญชาในการนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรโดยรวม
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการวางนโยบายขององค์กรในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนให้เกิดคุณภาพการทำงานภายในองค์กร
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรรวมถึงทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่างๆตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ
5. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยรวมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควบคู่กับการให้ความสำคัญต่อคุณภาพการทำงานของทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานในการวิจัย

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์

การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชี
สหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยจะศึกษาเนื้อหาในการวิจัยครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 1,730 คน (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2556 : เว็บไซต์)

2.กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 350 คนโดยเปิดตารางKrejcieและMorgan (บุญชมศรีสาธาต.2554 : 42 - 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 จำแนกนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเขตพื้นที่

2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามสัดส่วน

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 โดยใช้คอมพิวเตอร์ ดังตาราง 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเขตพื้นที่

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	จำนวน ประชากร(คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม(คน)
สำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1	543	110	65
สำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4	530	107	56
สำนักตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5	657	133	74
รวม	1,730	350	195

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวความคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอน 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอน 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Job Morale) ของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 4 ข้อ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ และด้านสภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอน 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน (Job Quality) ของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพ

การทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครบถ้วนความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.กรชัย พลภักดิ์สรชกร อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 อาจารย์ ดร.อัครเดช ฉวีรักษ์ อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปทดสอบใช้ (Try – out) กับนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.4021 – 0.6399 (ตาราง 50 ภาคผนวก ข) และคุณภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.4265 – 0.5994 (ตาราง 50 ภาคผนวก ข) สอดคล้อง

กับNunnally (1978 : 245) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพ เหมาะสมที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งช่วยกำลึงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.9553 – 0.9558 (ตาราง 50 ภาคผนวก ข) และคุณภาพการทำงานในแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.9556 – 0.9559 (ตาราง 50 ภาคผนวก ข) สอดคล้องกับกัลยาณีชัยบัญชา (2550 : 44) ได้นำเสนอว่าการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างพร้อมับตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมจะนำส่งทางไปรษณีย์

2. ขอนหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยสำเนาแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2557จำนวน 350 ฉบับตามชื่อที่อยู่ของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตร โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถามซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับไปรษณีย์ภายใน 15 วันหลังจากได้รับแบบสอบถาม

4. เมื่อครบตามระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 104ฉบับ ผู้วิจัยจึงได้ติดตามโดยการสอบถามทางโทรศัพท์กลับไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่ยังไม่ตอบกลับเพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและทำการส่งแบบสอบถามถึงนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรกลุ่มเดิมที่ยังไม่ตอบกลับมาอีกครั้ง จำนวน 245 ฉบับ และหลังจากนั้นจนถึงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2557 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 91 ฉบับ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บข้อมูล 62 วัน

5. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้ง 195 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ จำนวน 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 55.71 เมื่อเทียบกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง (ดังตาราง 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะยอมรับได้ว่าจำนวนแบบสอบถามมีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.26	0.46	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.03	0.62	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.32	0.52	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.10	0.67	มาก
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.02	0.65	มาก
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.56	0.94	มาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.94	0.80	มาก
โดยรวม	4.03	0.53	มาก

จากตาราง 2พบว่า นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.32) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.26) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.10)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	4.16	0.55	มาก
2. ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร	3.93	0.67	มาก
3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.17	0.51	มาก
๔. ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.95	0.69	มาก
โดยรวม	4.05	0.55	มาก

จากตาราง 3 พบว่า นักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ($\bar{X}=4.16$) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X}=3.95$)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานโดยรวมของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TJA	AM	AD	AR	AJ	AP	AB	AW	VIFs
$\bar{X}$	4.05	4.26	4.03	4.32	4.10	4.02	3.56	3.94	
S.D.	0.55	0.46	0.62	0.52	0.67	0.65	0.94	0.80	
TJA	-	0.656*							
			0.545*	0.661*	0.508*	0.707*	0.545*	0.617*	
AM		-	0.594*	0.536*	0.513*	0.474*	0.435*	0.481*	1.790
AD			-	0.642*	0.716*	0.588*	0.628*	0.476*	2.835
AR				-	0.575*	0.584*	0.447*	0.426*	2.037
AJ					-	0.631*	0.681*	0.457*	2.851
AP						-	0.586*	0.548*	2.142
AB							-	0.697*	3.062
AW								-	2.280

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาMulticollinearityดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตั้งแต่ 1.790 – 3.062 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black, 2006 : 585)เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระข้อมูลกำลังใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับ

ตัวแปรตามคุณภาพการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.508 – 0.707 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพการทำงานโดยรวม (TJA) ได้ดังนี้

$$TJA = -0.108 + 0.390AM - 0.089AD + 0.311AR - 0.106AJ + 0.323AP + 0.043AB + 0.128AW$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าคุณภาพการทำงานโดยรวม (TJA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 64.696$; $p = <0.0001$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง

(Adj R²) เท่ากับ 0.697 (ตาราง 41) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านกับตัวแปรตามคุณภาพการทำงานโดยรวม (TJA) ปรากฏผลดัง ตาราง 5

ตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานโดยรวมของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	คุณภาพการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	- 0.108	0.225	- 0.478	0.634
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (AM)	0.390	0.064	6.123*	<0.0001
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (AD)	- 0.089	0.059	- 1.513	0.132
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (AR)	0.311	0.060	5.202*	<0.0001
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (AJ)	- 0.106	0.055	- 1.916	0.057
ด้านนโยบายและการบริหาร (AP)	0.323	0.049	6.543*	<0.0001
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (AB)	0.043	0.041	1.042	0.299
ด้านสภาพการทำงาน (AW)	0.128	0.041	3.104*	0.002

$F = 64.696$ $p = <0.0001$ Adj R² = 0.697

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน (AM) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (AR) ด้านนโยบายและการบริหาร (AP) และด้านสภาพการทำงาน (AW) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม (TJA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 3 5 และ 7 สำหรับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (AD) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (AJ) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (AB) ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม (TJA)

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์การเกษตรในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจาก ความสำเร็จในการทำงาน

ที่ทำในแต่ละครั้งนั้น ย่อมเป็นตัวสะท้อนถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพของการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย มีการ จัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ส่งผลให้ องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดความ ภูมิใจและพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานนั้น ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธนันท์เชิดสกุล (2556 : 103) พบว่า นักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจ บัญชีสหกรณ์ที่ 3 มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความ สำเร็จของงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับคุณภาพการทำงานโดยรวมด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาปัจจัยทรัพยากรด้าน กระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของ ทุกฝ่าย

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัย ทรัพยากรด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความ พพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจาก การปฏิบัติงานในองค์กร นั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพราะหากพนักงาน ในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว ย่อมส่งผลดี ต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากกระบวนการ ทำงานมีความราบรื่น มีการประสานงานที่ดีระหว่างผู้ ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ทองสุขเป้งไชโยโม (2554 : 10) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งาน เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อ สภาพแวดล้อมต่างๆในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งช่วยให้บุคคลมีสถานะที่คงไว้ ซึ่งความตั้งใจและแรงศรัทธาที่จะอุทิศเวลาและแรง กายในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของ องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชาดาไซ

ยามาศย์ (2554 : บทคัดย่อ) พบว่าครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความ ผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการ ปฏิบัติงาน

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้าน นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการ บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาปัจจัย ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความ พพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจาก นโยบายและการบริหาร งานของผู้บริหารแต่ละองค์กร เน้นให้การทำงานมี คุณภาพและการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการ จัดหาปัจจัยทรัพยากร ซึ่งนักบัญชีในด้านของผู้ปฏิบัติ งาน จำเป็นต้องยึดหลักแนวปฏิบัติตามที่องค์กรได้วาง กรอบไว้ และกระบวนการปฏิบัติงาน จะต้องเกิดความ พึงพอใจทั้งผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารในองค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ กระษณิษฐ์นาฏฐิมาศ (2553 : 14) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพ ทางจิตใจที่มีพลังมีอำนาจอันยิ่งใหญ่ของผู้ปฏิบัติงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง กับ การปฏิบัติงานแล้วแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ต่างๆส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรจนทำให้ องค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kavitha และ Pkarthi keyan (2014 : บทคัดย่อ) พบว่า นโยบายการบริหาร งานองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ องค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสนับสนุน ให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากสภาพการทำงาน

ของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กรที่ตั้งไว้ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงกรอบการทำงาน และคุณภาพของการทำงาน ให้เกิดประสิทธิผล และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของกระบวนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กระชนิชฐ์นาฏจริมาศ (2553 : 14) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสภาพทางจิตใจที่มีพลังมีอำนาจอันยิ่งใหญ่ของผู้ปฏิบัติงาน หรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแล้วแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กรจนทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ถักไทย (2545:56-66) พบว่าบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โอกาสที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ บุคลากรมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก การเติบโตการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การให้สวัสดิการในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เนื่องจาก นักบัญชีสหกรณ์การเกษตร มีการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการอบรมพัฒนาในด้านต่างๆ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงได้รับการพิจารณาความดี ความชอบจากผู้บังคับบัญชาตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน และได้รับการต่อสัญญาจ้างในทุกๆ ปี สามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ตลอดจนเกษียณอายุการทำงาน มีความยั่งยืนในรายได้ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานสูง แต่การที่บุคคลได้รับ

การพัฒนาในด้านต่างๆ แล้ว แต่หากขาดการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และเกิดการยึดติดกับสิ่งที่ทำ กลัวการเปลี่ยนแปลง ไม่มีการยืดหยุ่นกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านต่างๆ เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้เพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวอาจส่งผลทำให้มีกระบวนการทำงานขาดประสิทธิภาพ คุณภาพการทำงานลดลงกล่าวว่า ลักษณะนิสัยและทัศนคติที่ส่งผลถึงพฤติกรรมและการแสดงออก เป็นอุปสรรคต่อการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การยึดติดกับความสำเร็จเดิมๆ ไม่ยอมปรับตัว ไม่ยอมเปิดใจจนกลายเป็นว่าปรับตัวช้ากว่าคนอื่นไม่ยอมรับว่าตัวเองไม่รู้ ไม่เข้าใจในสิ่งใหม่ๆ และพยายามดันทุรังตัวเองทำงานสุดท้ายงานที่ทำก็ล้มเหลวไม่ชวนขวนขวายหาทางพัฒนาด้วยตนเอง รวมถึงมองว่าเป็นอยู่นั้นพอแล้วไม่ต้องปรับตัวอะไร ทัศนคติและไม่ต้องการเพิ่มอะไรเข้ามาอีกนั้น กลายเป็นทัศนคติที่ทำให้หยุดนิ่งไม่เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสหกรณ์การเกษตรควรนำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานด้านนโยบายและการบริหารและด้านสภาพการทำงานและควรมีการทดสอบว่าได้มีการสนับสนุนให้มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อทำให้สหกรณ์มีพนักงานที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสหกรณ์การเกษตรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสหกรณ์การเกษตรได้แก่การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จการจัดหาและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า กระบวนการปฏิบัติงานและความพอใจของทุกฝ่าย เพื่อส่งผลต่อคุณภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพของสหกรณ์

1.3 ผู้บริหารสหกรณ์การเกษตรควรนำผลการวิจัยมาใช้กับนักบัญชีสหกรณ์เพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการปฏิบัติงานโดยใช้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

1.4 ผู้บริหารสหกรณ์การเกษตรควรมุ่งเน้นในเรื่องการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในสหกรณ์เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพทางด้านบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความคิดใหม่ๆเกิดขึ้นภายในสหกรณ์

1.5 ผู้บริหารสหกรณ์การเกษตรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ส่งผลต่อการทำงานที่ดีของนักบัญชีสหกรณ์ทำให้เกิดคุณภาพการทำงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพการทำงานควรทำการศึกษากับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆเพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีให้เป็นพนักงานอื่นในสหกรณ์เพื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานว่ามีความเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาตัวแปร อื่น ๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพการทำงานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ควรเพิ่มตัวแปรแทรกอื่นๆเพื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบ

ที่จะส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน เช่นการจัดการความรู้ในองค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระชนิชฐ์นาฏ จูรีมาศ. (2553). วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการพยาบาลและการศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก : กระทรวงสาธารณสุข.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การวิเคราะห์ทางสถิติ : สำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัญชลิศา ทองอยู่. (2554). ขวัญกำลังใจในการทำของลูกจ้างปฏิบัติงานชั่วคราว มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2556). ข้อมูลสมาชิกสหกรณ์. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2556<<http://www.cad.go.th/main.php?filename=index>>.

ทวีศักดิ์ถักไทย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานบุคลากรในสถานศึกษา : กรณีศึกษาคู่มือสอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรค.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ทองสุขเป้งไชโยโม.(2554). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอนาเชือกจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี จันทรวงศ์. (2543). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาสหกรณ์ในภาคการเกษตร**.
- พงศ์หรรดา. (2534). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. ม.ป.ท.
- พัชชาดาไชยมาตย์. (2554). **ขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรินทร์เจตีสกุล. (2556). ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ดีและคุณภาพ การทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 3. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.
- ศศิวิมลมีอำพล. (2548). **การบัญชีเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ : อินโฟไมนิ่ง.
- สมใจลักษณ์. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
- Aaker, Kumar & G. S. Day. (2001). **Marketing Research**. New York : John Wiley & Sons.
- Black, K. (2006). **Business Statistics for Contemporary Decision Making**. ed. USA : John Wiley & Sons, pp. 585.
- Kavitha and Karthikeyan. (2014). "A Study on Employee Morale on Job Satisfaction Among the Employee Working in Heavy Industries With Special Reference to Coimbatore Zoen," **International Journal of Advanced Research in Management (IJARM)**.
- Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein. (1994). **Psychometric Theory**. New York : McGraw Hill.