



ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นุจนาฏ คันธมาศ¹ สายฝน บุชา^{2*}

The Relationship between Professional Responsibility and Job Quality of Financial Personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Nujanad Kantamas¹ Saifon Bucha^{2*}

Received 13/07/2025 Revised 24/10/2025 Accepted 06/11/2025

<https://doi.org/10.60101/jla.2025.6.2.8508>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 4 หน่วยงาน จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรทางการเงินมีความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ รองลงมา ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา 2) บุคลากรทางการเงินมีคุณภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน รองลงมา ด้านการทำงานที่เชื่อถือได้ ด้านเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา ด้านรักษามารยาทในการทำงาน ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางการเงิน พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความรับผิดชอบทางวิชาชีพ คุณภาพในการทำงาน บุคลากรทางการเงิน

Abstract

This research aimed to study: 1) professional responsibility of financial personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 2) work quality of financial personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 3) relation between professional responsibility and work quality of financial personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The samples of this research included 50 financial personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, collected from 4 different departments. The data were collected using questionnaires. Percentage, mean, and standard deviation were

^{1, 2} คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: ¹nujanadj@mail.rmUTT.ac.th ²saifon_b@rmUTT.ac.th

*Corresponding author: e-mail: ²saifon_b@rmUTT.ac.th



used to analyze the data. Hypothesis tests were conducted using Pearson's correlation coefficient. The research results revealed that: 1) overall financial personnel's responsibility was at the highest level. The 3 highest elements included duty awareness, followed by meticulousness, and result acceptance. 2) Overall work quality of financial personnel was at a high level with the 3 highest elements including work standard, trustworthy, and being good colleague, respectively. 3) Hypothesis tests revealed the relation between professional responsibility and work quality of financial personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The results were according to the hypothesis with statistically significance level of 0.05.

Keywords: professional responsibility, work quality, financial personnel

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่ำน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชน ให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (เอกชัย รุจิกรมลพงค์, 2561) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (นฤมล จิตรเอื้อและคณะ, 2561) ความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรทางการเงิน มีคุณสมบัติที่แสดงถึงความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณ ทำงานด้วยความตั้งใจ รับผิดชอบต่อผลงานของตนเอง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มุ่งเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก บุคลากรทางการเงินที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ข้อมูลทางการเงินที่จัดทำขึ้นจึงมีความน่าเชื่อถือส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัย และย่อมสามารถทำงานทุกอย่างได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (เพ็ญศรี ชื่นชม และหงส์รัชต์ เจริญจิรารังสี, 2562)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของเศรษฐกิจปัจจุบันที่มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับความท้าทายและการแข่งขันที่สูงขึ้น ทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย บุคลากรทางการเงินมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบในวิชาชีพจึงเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรทางการเงิน เพราะมีหน้าที่ในการจัดทำใบวางบิลและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของเอกสารที่ใช้ในการวางบิล พร้อมจัดส่งเอกสารให้ลูกค้า บันทึกรายละเอียดของเงินรับ พร้อมลงนาม เมื่อได้รับเงินสดหรือเช็คจากลูกค้าในการชำระเงิน จัดทำใบฝากธนาคารเพื่อนำเงินสดและเช็คที่ได้รับเข้าฝากธนาคาร ตรวจสอบความครบถ้วนของใบนำฝากธนาคารที่ได้รับคืนจากธนาคาร จัดทำรายงานสถานะเงินสดประจำวันจากรายการจ่ายเงินกับรายการรับเงินประจำวัน พร้อมนำเสนอผู้จัดการ ตรวจสอบการเรียงลำดับเลขที่ของใบสำคัญจ่ายเช็คและความครบถ้วนของเอกสารที่

ได้รับ จัดเตรียมเช็ค พร้อมทั้งบันทึกเลขที่ใบสำคัญจ่ายและรายการเช็คในทะเบียนคุมเช็ค ตรวจสอบเช็คและใบสำคัญจ่ายเช็คกับใบเสร็จรับเงิน จัดทำสรุปรายละเอียดเช็คจ่ายที่ยังไม่มีผู้มารับ ตรวจนับเช็คคงเหลือที่ไม่มีผู้มารับและตรวจสอบรายการเช็คที่นับได้กับรายงานเช็คคงเหลือที่ไม่มีผู้มารับและจัดทำรายงานงบทะยอยอดเงินฝากธนาคาร เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญ และมีแนวคิดที่จะทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงาน ศึกษาคุณภาพในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพราะบุคลากรทางการเงินต้องมีความรับผิดชอบสูงและต้องมีคุณภาพในการทำงานควบคู่ไปด้วยและการพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการเงินเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ควรได้รับการพัฒนา เพราะจะทำให้ตนเองมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถทำได้โดยการฝึกฝน มีหลักในการทำงานและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น การเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตนเองให้ก้าวต่อไป จึงจะทำให้ทุกคนเป็นบุคลากรที่ยังคงมีศักยภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

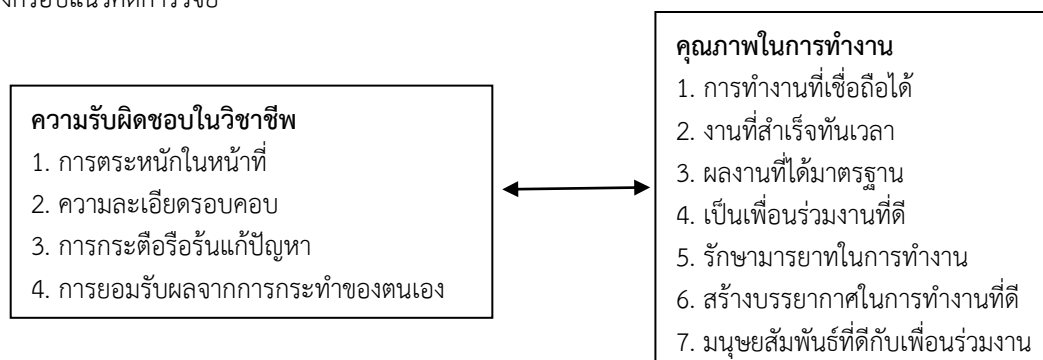
สมมติฐานการวิจัย

ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กรอบแนวคิดของโครงการวิจัย

ภาพ 1

แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ตระหนักในหน้าที่ของตน มีความตั้งใจ มุ่งมั่น พากเพียร และเอาใจใส่ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงด้วยความซื่อสัตย์และจริงจัง โดยยอมรับผลจากการกระทำของตนเองทั้งด้านดีและไม่ดี ความรับผิดชอบแบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อสังคม ซึ่งรวมถึงการมีวินัยใน

ตนเอง การคิดและตัดสินใจอย่างอิสระด้วยจิตสำนึกแห่งความดีงาม นักวิชาการหลายท่านเห็นร่วมกันว่า ความรับผิดชอบคือ การควบคุมตนเอง การเลือกกระทำอย่างมีเหตุผล และการทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Sartre, 2003; ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม, 2560) ซึ่งลักษณะของบุคคลที่มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ มีความคิดริเริ่ม มีความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำงานแข่งขัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำงานดีขึ้นกว่าเดิม สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และตรงต่อเวลา (Browne & Cohn, 1968) ดังนั้น ความรับผิดชอบจึงเป็นพื้นฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ซึ่งเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจจริง พากเพียร และการวางแผนอย่างรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพงาน (Quality Circle) หมายถึง การรวมกลุ่มของพนักงานขนาดเล็กที่สมัครใจมาพบปะกันเป็นประจำ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา เสนอแนะแนวทางแก้ไข และปรับปรุงคุณภาพของงานภายในองค์กร แนวคิดนี้เริ่มต้นจากประเทศญี่ปุ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการผลิต และต่อมาถูกนำไปใช้ในภาคธุรกิจและหน่วยงานราชการทั่วโลก หลักสำคัญของการพัฒนาคุณภาพงานคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีบทบาทในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง เน้นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมตามทฤษฎี Y โดยเชื่อว่าพนักงานคือผู้รู้ปัญหาและสามารถพัฒนางานของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดได้ (งานฝ่ายบุคคล HR HRM, 2555)

องค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมี 8 ประการ (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562) ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959) หรือที่รู้จักกันว่า “ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูง (Motivation-Hygiene Theory)” อธิบายว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ ปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับเนื้อหาโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนปัจจัยค่าจูงเป็นปัจจัยภายนอก เช่น การบังคับบัญชา นโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งแม้ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้น การบริหารงานที่ดีจึงควรดูแลทั้งสองด้านควบคู่กัน เพื่อสร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตที่ดีเกิดขึ้นได้ด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเองและองค์กร การพัฒนาคุณภาพงาน กลุ่มพนักงานที่พบปะกันเป็นประจำด้วยความสมัครใจ เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนะการแก้ปัญหาต่อฝ่ายบริหาร แนวคิดนี้มาจากญี่ปุ่นและได้แพร่หลายไปทั่วโลก โดยเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแก้ปัญหา ซึ่งพนักงานจะรู้ดีที่สุดเกี่ยวกับงานของตนเองและต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริษัท ทั้งหมดนี้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตและชีวิตในการทำงานดีขึ้นอย่างมีคุณภาพ เริ่มจากให้พนักงานได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพดี เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ งานที่ช่วยให้พนักงานก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ การทำงานร่วมกันที่ดีและได้รับการยอมรับ การบริหารที่ยุติธรรมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การจัดการเวลาและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) อาศัยแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended questionnaire) มีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางด้านการเงินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 4 หน่วยงาน จำนวน 50 คน ได้แก่ 1) บุคลากรทางด้านการเงินของคณะ จำนวน 12 คณะ จำนวน 12 คน 2) บุคลากรทางด้านการเงินของกอง จำนวน 9 กอง จำนวน 9 คน 3) บุคลากรทางด้านการเงินของสำนัก จำนวน 7 สำนัก จำนวน 7 คน และ 4) บุคลากรทางด้านการเงินของศูนย์ จำนวน 22 ศูนย์ จำนวน 22 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้บุคลากรทางด้านการเงินทั้งหมดของมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการวิจัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยประยุกต์ใช้ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ที่มีค่ามากกว่า 0.50 ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องได้ค่า IOC เท่ากับ 0.887 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ การตระหนักในหน้าที่ ความละเอียดรอบคอบ การกระตือรือร้นแก้ปัญหา และการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ การทำงานที่เชื่อถือได้ งานที่สำเร็จทันเวลา ผลงานที่ได้มาตรฐาน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี รักษาความลับในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

โดยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert Scale โดยกำหนดการให้คะแนนระดับการวัดแต่ละระดับ ตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5 ระดับคะแนน ใช้การประเมินผลโดยการหาค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับขั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ได้แก่ บุคลากรทางด้านการเงินทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 50 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามและทำการประมวลผลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดค่าสถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายตัวแปรของการวิจัย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) สำหรับการอธิบายผลการศึกษากับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้จึงได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน และคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้สำหรับศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงาน และคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมาย ดังต่อไปนี้ (Hinkle D.E., 1988, p.118)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 - .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 - .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 - .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.00 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี ร้อยละ 54.00 การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.00 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 40.00 และเป็นเจ้าหน้าที่การเงิน ร้อยละ 46.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตาราง 1

ความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	รวม (N=50)		
	μ	σ	แปลความ
การตระหนักในหน้าที่	4.58	0.60	มากที่สุด
1. ท่านไม่กระทำความเสี่ยงใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร	4.66	0.63	มากที่สุด
2. ท่านสำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียในวิชาชีพบัญชีและการเงิน	4.68	0.62	มากที่สุด
3. ท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีโดยไม่มีส่วนได้เสียจากงานที่ตรวจสอบ	4.48	0.65	มาก
4. ท่านเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.65	มาก
ความละเอียดรอบคอบ	4.53	0.58	มากที่สุด
1. ท่านตรวจทานรายงานทางการเงินที่ตนเองจัดทำอย่างละเอียดรอบคอบ	4.42	0.64	มาก
2. ท่านสามารถหาสาเหตุของเงินที่ไม่สามารถระบุที่มาได้อย่างถูกต้อง	4.56	0.64	มากที่สุด
3. ท่านนำเสนอรายงานทางการเงินที่มีความชัดเจน เนื้อหาตรงกับความเป็นจริง	4.60	0.67	มากที่สุด
การกระตือรือร้นแก้ปัญหา	4.44	0.73	มาก
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ด้านการบัญชีและการเงิน	4.60	0.67	มากที่สุด
2. ท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ	4.40	0.78	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานที่มีความท้าทายจึงทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.40	0.78	มาก
4. ท่านพัฒนาผลงานตลอดเวลา และปรับปรุงแก้ไขในจุดบกพร่อง	4.36	0.78	มาก

ความรับผิดชอบในวิชาชีพ	รวม (N=50)		
	μ	σ	แปลความ
การยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	4.50	0.51	มาก
1. ท่านมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานได้ เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด	4.56	0.67	มากที่สุด
2. ท่านยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีก	4.52	0.54	มากที่สุด
3. ท่านยินยอมชดเชยค่าเสียหายหากเกิดความผิดพลาดที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น	4.60	0.53	มากที่สุด
4. ท่านแสดงความรับผิดชอบด้วยการกล่าวขอโทษอย่างสุภาพ	4.32	0.65	มาก
ภาพรวม	4.51	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินมีความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และมาก จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการตระหนักในหน้าที่ ($\mu = 4.58$) รองลงมาด้านความละเอียดรอบคอบ ($\mu = 4.53$) ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ($\mu = 4.50$) และด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา ($\mu = 4.44$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการตระหนักในหน้าที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.58$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านสำนึกในหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียในวิชาชีพบัญชีและการเงิน ($\mu = 4.68$) รองลงมาท่านไม่กระทำความเสียหายใดๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กรการเงิน ($\mu = 4.66$) ท่านให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีโดยไม่มีส่วนได้เสียจากงานที่ตรวจสอบ และท่านเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.48$) เท่ากัน ตามลำดับ

ด้านความละเอียดรอบคอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านนำเสนอรายงานทางการเงินที่มีความชัดเจน เนื้อหาตรงกับความเป็นจริง ($\mu = 4.60$) รองลงมาท่านสามารถหาสาเหตุของเงินที่ไม่สามารถระบุที่มาได้อย่างถูกต้อง ($\mu = 4.56$) และท่านตรวจทานรายงานทางการเงินที่ตนเองจัดทำอย่างละเอียดรอบคอบ ($\mu = 4.42$) ตามลำดับ

ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านยินยอมชดเชยค่าเสียหายหากเกิดความผิดพลาดที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ($\mu = 4.60$) รองลงมาท่านมีความเข้าใจในรายการต่างๆ และสามารถนำหลักการบัญชีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาให้กับหน่วยงานได้เมื่อเกิดรายการบันทึกบัญชีที่ผิดพลาด ($\mu = 4.56$) ท่านยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีก ($\mu = 4.52$) และท่านแสดงความรับผิดชอบด้วยการกล่าวขอโทษอย่างสุภาพ ($\mu = 4.32$) ตามลำดับ

ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ด้านการบัญชีและการเงิน ($\mu = 4.60$) รองลงมาท่านมักหาวิธีในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ และท่านปฏิบัติงานที่มีความท้าทายจึงทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.40$) เท่ากัน และท่านพัฒนาผลงานตลอดเวลาและปรับปรุงแก้ไขในจุดบกพร่อง ($\mu = 4.36$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตาราง 2

คุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณภาพในการทำงาน	รวม (N=50)		
	μ	σ	แปลความ
การทำงานที่เชื่อถือได้	4.54	0.47	มากที่สุด
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานภายใต้ความเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงของผู้มีอำนาจหรือข้อกำหนดใด ๆ	4.40	0.53	มาก
2. ท่านมีรูปแบบการนำเสนอเงินที่เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของวิชาชีพบัญชี	4.44	0.54	มาก
3. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลของงบการเงินออกเผยแพร่ได้ในเวลาที่เหมาะสม และทันเหตุการณ์	4.56	0.54	มากที่สุด
4. ท่านมีการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงิน	4.68	0.51	มากที่สุด
5. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทางบัญชีโดยยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน	4.60	0.53	มากที่สุด
งานที่สำเร็จทันเวลา	4.45	0.49	มาก
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.40	0.53	มาก
2. ท่านสามารถทำงานตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเสร็จทันเวลา	4.40	0.53	มาก
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ	4.44	0.54	มาก
4. ท่านสามารถนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	4.56	0.54	มากที่สุด
ผลงานที่ได้มาตรฐาน	4.64	0.46	มากที่สุด
1. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	4.68	0.51	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	4.60	0.53	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยไม่เกิดการสูญเปล่าของทรัพยากร	4.64	0.53	มากที่สุด
4. ท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่อง	4.64	0.53	มากที่สุด
เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.47	0.51	มาก
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีความคิดเห็นที่ต่างกันได้	4.44	0.54	มาก
2. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.56	0.54	มากที่สุด
3. ท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่ พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน	4.52	0.54	มากที่สุด
4. เมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ ท่านได้มีการอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปร่วมกัน	4.44	0.67	มาก
5. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่นๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ	4.40	0.53	มาก
รักษามารยาทในการทำงาน	4.41	0.46	มาก
1. ท่านไม่ก้าวก่ายในหน้าที่การงานของผู้อื่น	4.48	0.54	มาก
2. ท่านพูดจาสุภาพ และยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติหน้าที่	4.36	0.53	มาก
3. ท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเป็นผู้ฟังที่ดี	4.40	0.53	มาก

คุณภาพในการทำงาน	รวม (N=50)		
	μ	σ	แปลความ
สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.36	0.53	มาก
1. ท่านมีพื้นที่ทำงานเพียงพอ	4.44	0.54	มาก
2. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.44	0.67	มาก
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เสียงรบกวน เป็นต้น	4.32	0.51	มาก
4. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม	4.24	0.62	มาก
มนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.46	มาก
1. ท่านรู้สึกมีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.61	มาก
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน	4.32	0.65	มาก
3. ท่านสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.44	0.50	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.50	มาก
ภาพรวม	4.46	0.41	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน พบว่า บุคลากรทางด้านการเงินมีคุณภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน ($\mu = 4.64$) รองลงมาด้านการงานที่เชื่อถือได้ ($\mu = 4.54$) ด้านเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ($\mu = 4.47$) ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา ($\mu = 4.45$) ด้านรักษามารยาทในการทำงาน ($\mu = 4.41$) ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\mu = 4.36$) และด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.35$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านผลงานที่ได้มาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานทางการเงินเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ($\mu = 4.68$) รองลงมาท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร และท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง ($\mu = 4.64$) เท่ากัน และท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี ($\mu = 4.60$) ตามลำดับ

ด้านการงานที่เชื่อถือได้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านมีการตระหนักถึงความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใช้งบการเงิน ($\mu = 4.68$) รองลงมา ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทางบัญชีโดยยึดหลักความระมัดระวังในการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ยังไม่มีความแน่นอน ($\mu = 4.60$) ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลของงบการเงินออกเผยแพร่ได้ในเวลาที่เหมาะสมและทันเหตุการณ์ ($\mu = 4.56$) ท่านมีรูปแบบการนำเสนอของงบการเงินที่เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับของวิชาชีพบัญชี ($\mu = 4.44$) และท่านสามารถปฏิบัติงานภายใต้ความเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซงของผู้มีอำนาจหรือข้อจำกัดใด ๆ ($\mu = 4.40$) ตามลำดับ

ด้านเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.56$) รองลงมา ท่านเคารพและให้ความสำคัญกับเสียงส่วนใหญ่พร้อมทั้งยอมรับมติในที่ประชุมของหน่วยงาน ($\mu = 4.52$) ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่มีความคิดเห็นที่ต่างกันได้ และเมื่อมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือข้อบังคับ ท่านได้มีการอธิบาย ชี้แจงและหาข้อสรุปร่วมกัน ($\mu = 4.44$) เท่ากัน และท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานท่านอื่น ๆ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.40$) ตามลำดับ

ด้านงานที่สำเร็จทันเวลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมาก ได้แก่ ท่านสามารถนำเสนอรายงานเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ($\mu = 4.56$) รองลงมา ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานส่งผลทำให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้อยู่เสมอ ($\mu = 4.44$) ท่านสามารถ



ทำงานตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ทำให้งานเสร็จทันเวลา และท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.40$) เท่ากัน ตามลำดับ

ด้านรักษามารยาทในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านไม่ก้าวร้าวในหน้าที่การงานของผู้อื่น ($\mu = 4.48$) รองลงมาท่านรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเป็นผู้ฟังที่ดี ($\mu = 4.40$) และท่านพูดจาสุภาพและยิ้มแย้มแจ่มใสในการปฏิบัติหน้าที่ ($\mu = 4.36$) ตามลำดับ

ด้านสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.36$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ และท่านมีพื้นที่ทำงานเพียงพอ ($\mu = 4.44$) เท่ากัน รองลงมาสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เสียงรบกวน เป็นต้น ($\mu = 4.32$) และท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม ($\mu = 4.24$) ตามลำดับ

ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาและพึ่งพาเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี ($\mu = 4.44$) รองลงมาเพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นมิตรและช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.42$) เพื่อนร่วมงานของท่านมีความเป็นกันเองกับท่าน ($\mu = 4.32$) และท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.20$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตาราง 3

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงาน (ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง) และคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X1 ด้านการตระหนักในหน้าที่	1.000				
X2 ด้านความละเอียดรอบคอบ	.964**	1.000			
X3 ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา	.829**	.855**	1.000		
X4 ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง	.620**	.722**	.781**	1.000	
Y คุณภาพในการทำงานของบุคลากร	.267	.398**	.525*	.826**	1.000

**p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงาน (ด้านการตระหนักในหน้าที่ ด้านความละเอียดรอบคอบ ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา และด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง) กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เมื่อพิจารณารายข้อของความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน พบว่า ด้านความละเอียดรอบคอบมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.398$, $P = .004$) ด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.525$, $P = .000$) ด้านการยอมรับผลจากการกระทำของตนเองมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินอยู่ในระดับสูง ($r = 0.826$, $P = .000$) ส่วนด้านการตระหนักในหน้าที่ กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพในการทำงานของบุคลากรทางการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการเงินมีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ในระดับมากที่สุด และบุคลากรทางการเงินส่วนมากมีการตระหนักในหน้าที่ เนื่องจากงานทางการเงินเป็นภาระหน้าที่สำคัญมากต่อองค์กร เพราะต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสียหายในวิชาชีพบัญชีและการเงิน ยังต้องมีความละเอียดรอบคอบ เนื่องจากข้อมูลทางการเงินเป็นหัวใจสำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การละเลยหรือความผิดพลาดเพียงเล็กน้อยอาจส่งผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กรได้ นอกจากนี้ การที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้และทักษะด้านบัญชีและการเงินอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานวิชาชีพและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ แม้ว่าโดยรวมแล้วบุคลากรจะมีความรับผิดชอบในวิชาชีพในระดับมากที่สุด แต่ยังมีพบว่ามีด้านการกระตือรือร้นแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการพัฒนาตนเองและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องและการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง ซึ่งอาจต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากร เช่น วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือการมีระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการพัฒนาความรับผิดชอบในวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพและการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานวิชาชีพและค่านิยมองค์กร มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมให้บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแสดงออกผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การตระหนักในหน้าที่ ความละเอียดรอบคอบ การแก้ไขปัญหาอย่างกระตือรือร้น และการยอมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ บุคลากรยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านการเงินให้ทันสมัย เนื่องจากตระหนักดีถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางการเงินต่อองค์กร ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก ออแล และจิตตารมณ์สินจธุรงค์ (2560) กล่าวว่า ทักษะวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรหรือกิจการประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางวิชาชีพทางการเงินบัญชีและความชำนาญในการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นความรู้ความสามารถการจัดทำบัญชีรวมถึงการนำเสนอข้อมูลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อตอบสนองนโยบายองค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บุคลากรทางการเงินของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีคุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านผลงานที่ได้มาตรฐานและการทำงานที่เชื่อถือได้ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและความใส่ใจในความถูกต้องของข้อมูล ปัจจัยสนับสนุนอาจมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม การที่ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจบ่งชี้ถึงความกดดันในการทำงานหรือความแตกต่างของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปรับปรุงในด้านนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพบว่า บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายกำหนด แม้ลักษณะงานจะยุ่งยาก เคร่งเครียด และต้องรับผิดชอบสูง แต่เพื่อพัฒนาคุณภาพและความก้าวหน้าจึงต้องรับผิดชอบงานให้สำเร็จ โดยข้าราชการที่มีผลงานดีจะได้รับการพิจารณาให้มีความก้าวหน้า ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับบุคลากรทางการเงินที่ให้ความสำคัญกับผลงานที่ได้มาตรฐานและความน่าเชื่อถือ เนื่องจากตระหนักถึงความรับผิดชอบและต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา จังพานิช (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล ซึ่งพบว่าผู้บริหารมีความ



ตระหนักว่าการบริหารการเงินการคลังของหน่วยงานมีความสำคัญมาก จึงได้สร้างแบบแผน เพื่อจัดระเบียบสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากผู้บริหารในการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ชชาติไทย (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ซึ่งพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากการวิจัย พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรที่ยอมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการทำงานของตนเอง จะมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพในการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี ชื่นชม และหงส์รัตน์ เจริญจิรารังสี (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูงกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 งานวิจัยของนางพล ลอยลิบ (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและความรับผิดชอบในวิชาชีพบัญชีกับคุณภาพงานสอบบัญชีตามเกณฑ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า จรรยาบรรณและความรับผิดชอบในวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพงานสอบบัญชีตามเกณฑ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและมีผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพงานสอบบัญชีตามเกณฑ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และงานวิจัยของ Ramadhan and Ramadhan (2022) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพของการรายงานทางการเงิน พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพของการรายงานทางการเงิน และถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของคุณภาพงบการเงินขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาความรับผิดชอบในวิชาชีพ พบว่า การกระทำที่ผิดหรือร้ายแก่ปัญหามีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในประเด็น “มักหาวิธีในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ และปฏิบัติงานที่มีความท้าทายจึงทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ” ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา จัดอบรมพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจ จะช่วยให้พนักงานสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการศึกษาคุณภาพในการทำงาน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย โดยเฉพาะในประเด็น “รู้สึกมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน” ดังนั้นควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มอบหมายงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกันเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกัน

3. จากผลการศึกษาที่พบว่าความรับผิดชอบในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบในวิชาชีพ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมความรับผิดชอบในองค์กร โดยจัดกิจกรรมหรืออบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ความซื่อสัตย์ และการตระหนักในบทบาทหน้าที่ เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงผลของการกระทำที่มีต่อองค์กรและผู้รับบริการ กำหนดระบบประเมินผลที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น การประเมินตามผลงานจริง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และการรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีการสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่ผู้มีความรับผิดชอบสูง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศของการทำงานอย่างมืออาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน พบว่า ความรับผิดชอบในวิชาชีพมีผลต่อคุณภาพในการทำงานจริง อย่างไรก็ตาม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดในการศึกษาเฉพาะบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังมหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือองค์กรในภาคเอกชน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และสรุปข้อสรุปที่เป็นภาพรวมมากขึ้น นอกจากนี้ ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารงาน และปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ
2. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเพื่อหาข้อมูลเชิงลึก

รายการอ้างอิง

- งานฝ่ายบุคคล HR HRM. (2555). *หลักการของการพัฒนาคุณภาพงาน*. <https://www.thaihrwork.com//การพัฒนาคุณภาพงาน/>
- ณัฏฐา อาแล และฐิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์. (2561). ทักษะทางวิชาชีพ ด้านความชำนาญในการปฏิบัติงานและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี*, 8(16), 11-19.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(97), 115-124.
- นฤมล จิตรเอื้อม, ประสพชัย พสุนนท์, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 16(1), 193-219.
- นาถพล ลอยลิบ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและความรับผิดชอบในวิชาชีพบัญชีกับคุณภาพงานสอบบัญชีตามเกณฑ์สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- พรทิพย์ เพ็ชรพรัตน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- เพ็ญศรี ชื่นชม และหงส์รัตน์ เจริญจิรารังสี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบในวิชาชีพกับคุณภาพในการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์นิติรัฐศาสตร์*, 3(2), 25-46.
- วาสนา จังพานิช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารการเงินการคลังของโรงพยาบาล. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*, 3(1), 97-111.
- ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม. (2560). *กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ*. สำนักพิมพ์สมมิตรพรินต์แอนด์พับลิชชิง.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)*. <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- เอกชัย รุจิกลพวงศ์. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Browne, C. G., & Chon, T. S. (1968). *The study of leadership*. Interstate Printers & Publishers.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.
- Ramadhan, M. W. R., & Ramadhan, Y. (2022). Professional ethics on the quality of financial reporting. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 6(3), 310-315.
- Sartre, J.-P. (2003). *Jean-Paul Sartre: Basic writings*. Routledge.