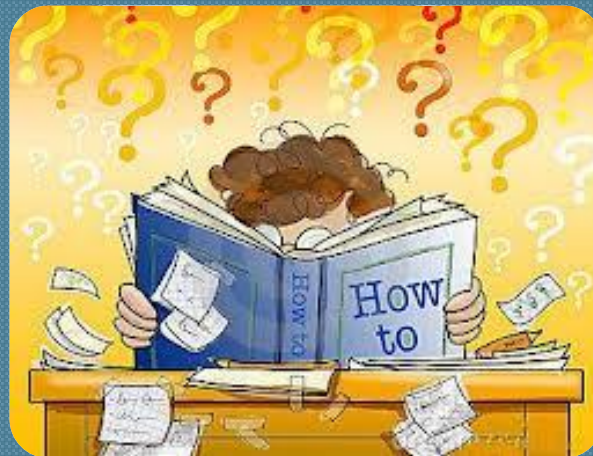


Research Paper



Research Paper

5 PARTS OF RESEARCH PAPER

Text Section

1. Introduction
2. Literature Review
3. Methodology
4. Results
5. Conclusion

ANATOMY OF A RESEARCH PAPER

- Title and Abstract + Keywords
- Acknowledgements
- Table of Contents
- Introduction
- Literature Review
- Methodology
- Results
- Conclusion
- References
- Appendix
- Biography

Title, Abstract and Keywords

Why it is important to get them right

- Most electronic search engines, database, or journal websites will use the words found in the title, abstract and keywords to display papers.
- The title and abstract are often the only parts of a paper that are freely available online.
- The abstract is the first section of paper that journal editors and reviewers read.

Research Title



Characteristics of a good research paper title

- Condenses the paper's content in a few words
- Capture the readers' attention
- Differentiates the paper from other papers of the same subject area

Research Title (Cont.)



Tips for writing a title

- Keep it simple, brief and attractive
 - Around 10-12 words long
- Use appropriate descriptive words and phrases
 - Accurately highlight the core content of the paper
- Avoid abbreviations and jargon
 - Leave out lesser-known, specific abbreviations and jargon (Common/known abbreviations can be used)

Research Title (Cont.)



Steps to write an effective title

- **Answer the questions:** What is the paper about?, What techniques were used?, Who is studied?, What were the results?
- **List important words**
- **Build a phrase/sentence with these important words**
- **Delete all unnecessary words**
- **Delete non-essential information**
- **Reword**

Abstract



Meaning of “Abstract”

An abstract is a short summary of a longer report. It is written after the report is completed, although it is intended to be read first.

Abstract (Cont.)

Types of Abstracts

● Descriptive Abstracts

→ Used in social sciences, provide generic description, not specific information about methods and results

● Informative Abstracts

→ Used in sciences, present information on the background, aim, methods, results and conclusions

● Structured Abstracts

→ Used in medical literature, an informative abstracts divided into a series of headings (Objective, Method, Results, Conclusion)

Abstract (Cont.)



Contents of Abstracts

- Motivation
- Objectives
- Hypotheses
- Methods
- Findings (Results)
- Implications → recommendations/suggestions

Abstract (Cont.)

How to write an effective abstracts

- Arrange the sentences into a single paragraph (200-300 words) in the following sequence: **Introduction, Results, Conclusions**
- Make sure that this paragraph is self-contained
- Not include: **Information not present in the paper, Figures and tables, Abbreviations, Literature review or reference citations**
- Written in the **past tense**

Abstract (Cont.)

How to write an effective abstracts

- Check the final abstract:
 - ✓ Contains information that is consistent with that presented in the paper
 - ✓ Meets the guidelines of the targeted journal (word limit, type of abstract)
 - ✓ Does not contain typographical errors

Keywords



How to choose the right keywords

- Read through the paper and list down the terms that are used repeatedly in the text
- Include variants of a term
- Include common abbreviations of term
- Ensure that the terms you have used match those used in other sources
- Type keywords into search engine and check if the results that show up match the subject of your paper



Title

Abstract

Keywords

ผลกระทบของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Effects of Job Commitment on Job Performance of SMEs Accountants
in the Northeast of Thailand

อริยานันท์ วงศ์ชื่น* ญาณินท์ ตังภิญโญพิมุขกุล² และอิงอร นาคชัยฤทธิ์³
Ariyanan Wongchuen* Yanin Tangpinyoputtikhun² and Ingorn Nachairit³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทดสอบผลกระทบของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
ของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 132 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ
ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในงาน ด้านเจตคติในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์
และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

คำสำคัญ ความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงาน นักบัญชี ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

² Assistant Professor, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

³ Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

The purpose of this study was to verify the effects of job commitment on job performance of SMEs accountants in the Northeast of Thailand. A questionnaire was used for collecting data from 132 SMEs accountants in the Northeast of Thailand. The statistics used for data analysing were mean , standard deviation, multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The results showed that that job commitment in the aspects of work values and job participation had positive related to and effect on overall job performance.

Keywords : Job Commitment, Job Performance, Accountants , SMEs

1. บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าของสังคมโลกยุคใหม่ทางด้านธุรกิจมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวกับการพัฒนาการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้การบริหารจัดการองค์กรจำเป็นต้องอาศัยสมาชิกหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามแผนงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สาคร สุศรีวงศ์, 2550 : 266) ดังนั้น องค์กรจะต้องหาวิธีการเสริมสร้างทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้พนักงานเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ผลสัมฤทธิ์กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (วิลาวรรณ, รพีพิศาล, 2549 : 261) หรือสร้างความผูกพันในงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

definition **ความผูกพันในงาน (Job Commitment)** เป็นความรู้สึกของสภาวะทางจิตใจ หัตถ์คิด และพฤติกรรม ความมุ่งมั่นที่ต้องการ การสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงบวก ตลอดจนการแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ **commit-ment** **เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน มีความตั้งใจและเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมดเพื่องาน ซึ่งประกอบด้วย ความทุ่มเทในงาน การอุทิศตนในงาน เจตคติในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงาน** (วรการ ทรัพย์วิริยะประณีต และทรงวุฒิ อยู่เยี่ยม, 2551 : 59 - 70) โดยพนักงานที่มีความผูกพันในงานสูงจะแสดงออกและให้คำมั่นสัญญาว่าจะยึดมั่นผูกพันกับองค์กรแต่ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันจะทำให้พนักงานขาดงานและลาออกจากงานในที่สุดทำให้องค์กรต้องจ้างและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายมากในการฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานใหม่ นอกจากนี้ความผูกพันตนเองกับงานยังเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของงาน และอุทิศตนเองให้กับงานรับผิดชอบงาน ขอบงานที่ทำการต้องการให้งานสำเร็จแล้วได้ผลงานออกมาดีมีคุณภาพและมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน คือ งานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมขององค์กร และคุณค่าของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรก่อให้เกิดการอยากมีส่วนร่วมในการทำงาน (สุพานี สฤษฏีวานิช, 2549 : 38) ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันในงาน ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จออก **จะต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร**

definition **ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)** เป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในด้านการผลิตและการบริการ มีความเจริญก้าวหน้าสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและบุคลากรขององค์กร (ณรงค์ จันทร์ทา, 2549 : 29) ดังนั้นผลการปฏิบัติงาน **คือผลที่จะพ้องถึงแสดงถึงศักยภาพ**



1. Introduction

Problem Identification
+ Literature Review

ในกรณีปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลที่ได้รับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไป
ตามวัตถุประสงค์ (ยุดา รักไทย และ วีรยุทธ นามะศิริรานนท์, 2545 : 147) จึงกล่าวได้ว่า**วัตถุประสงค์**ของ
 นักบัญชีในบรรณผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่พึงพอใจของฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย **คุณภาพ** คือมีความถูกต้อง แม่นยำ
 มีความครบถ้วน และ**ไม่มี**ความผิดพลาด โดยมีปริมาณของงานที่**แล้วเสร็จ**มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับเวลาที่**ใช้ไป**
 และ**ทันต่อเวลา**ในการนำไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงานของฝ่ายบริหาร อันส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย
 ขององค์กรต่อไป (ประทุม รอดประเสริฐ, 2545 : 332 - 333)

นักบัญชีเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญขององค์กร และเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
 นักบัญชีเป็นผู้ที่ทำหน้าที่จัดทำข้อมูลทางการเงินบัญชีธุรกิจ ที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน ฐานะทางการเงินของ
 องค์กร รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรในรูปของการวัดได้ ซึ่งผู้บริหารจะนำข้อมูล
 สารสนเทศทางการเงินมาใช้ในการวางแผน การตัดสินใจ การควบคุม และกำกับบริหารในองค์กร ดังนั้น
 ผู้บริหารหรือผู้ประกอบการจะต้องสร้างภาพการณัที่ตอบสนองความต้องการและความพอใจในงานของ
 นักบัญชีให้เกิดขึ้นกับองค์กร (อมร โพธิ์ท่า, 2550 : 1) อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ
 ทั้งในด้าน**คุณภาพของงาน** (Job Quality) ด้าน**ปริมาณงาน** (Job Quantity) และด้าน**เวลา** (Timing) ต่อไป
 (ประทุม รอดประเสริฐ, 2545 : 332 - 233) :

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของความผูกพันในงาน
 ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมี**วัตถุประสงค์**
 เพื่อ**ทดสอบว่าความผูกพันในงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีหรือไม่** อย่างไร โดยเก็บรวบรวมข้อมูล
 จากนักบัญชีในธุรกิจ SMEs เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ/ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย**สามารถช่วยให้นักบริหาร**
ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้กับนักบัญชี และ**ใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาแนวทาง**
การปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

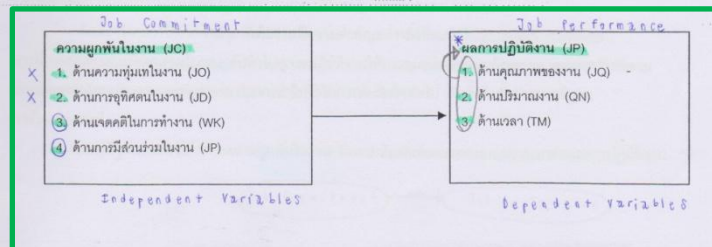
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย (Literature Review)

ในการวิจัยครั้งนี้ ความผูกพันในงานได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีความสัมพันธ์กับ
 ผลการปฏิบัติงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้นสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

Conceptual Framework

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงาน



Objective

Implications

2. Literature Review

Conceptual Framework



Operational
Definition

Assumption

เอกสารของทางมูลนิธิสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / อธิวัฒน์ วงศ์สิน และคณะ

definition

2.1 ความผูกพันในงาน (Job Commitment)

ความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ และงานเป็นเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และความรู้สึกต้องการให้งานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ ด้วยความทุ่มเทในการทำงาน การอุทิศตนในงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงาน (วรากร ทรัพย์วิริยะ และทรงวุฒิ อนุเกียรติ, 2551 : 59 - 70) ประกอบด้วย

2.1.1 **ด้านความทุ่มเทในงาน (Job Involvement)** หมายถึง ความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นอันแสดงถึงบุคลิกลักษณะที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน และความพยายาม ตลอดจนการมีสภาพจิตใจที่ดีและพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

2.1.2 **ด้านการอุทิศตนในงาน (Job Dedication)** หมายถึง การทำงานโดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะของการทำงานอย่างหนัก การทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน และการค้นหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงาน

2.1.3 **ด้านเจตคติในการทำงาน (Work Values)** หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็นส่วนบุคคลที่มีต่อความรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และผลสำเร็จขององค์กรที่ได้กำหนดเอาไว้

2.1.4 **ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job Participative)** หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนสำคัญในการคิดวางแผนการดำเนินงาน เสนอแนวทางแก้ไขงานให้กับองค์กร และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กรอยู่เสมอ โดยจะนำตนเองเข้าเกี่ยวข้องกับงานทุกครั้ง ในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วมในงาน ตลอดจนมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานในองค์กร

definition

2.2 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคล ที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และได้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของบุคคล และองค์กรโดยรวม ซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 **ด้านคุณภาพของงาน (Job Quality)** หมายถึง นักบัญชีสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผลสำเร็จของงานมีความถูกต้อง แม่นยำ ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น

2.2.2 **ด้านปริมาณงาน (Job Quantity)** หมายถึง นักบัญชีได้ทำงานแล้วเสร็จโดยปริมาณที่แล้วเสร็จมีจำนวนมากกว่าจำนวนงานตามเวลาการทำงานปกติ

2.2.3 **ด้านเวลา (Timing)** หมายถึง นักบัญชีสามารถทำงานเสร็จก่อนภายในเวลาที่กำหนดอันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความผูกพันในงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่การทุ่มเท การอุทิศตน การมีเจตคติและการมีส่วนร่วมในงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพทั้งด้านปริมาณและทันต่อเวลาในการนำไปใช้ในการตัดสินใจต่อไป ดังนั้นจึงตั้งเป็นสมมุติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย 1 : ความผูกพันในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

Assumption

Job Commitment → Job Performance

เอกสารการปฏิบัติงานเชิงธุรกิจ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 17
ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 ก.ค.-ธ.ค. 56



3. Methodology

Sampling Technique Tools

Independent Variables

Dependent Variables

Validity & Reliability

แผนภูมิของงานศึกษาในแง่การปฏิบัติงานของนักบัญชีอาวุโส SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / เนื่องด้วย diff. characteristics "Stratified Random Sampling"

3. วิธีการดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 10,314 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2552 : เว็บไซต์) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 400 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 42 - 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดของการวิจัยที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ SMEs ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ปรากฏว่าได้รับตอบกลับ จำนวน 134 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องและครบถ้วน จำนวน 132 ชุด โดยมีอัตราผลตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 33.00 ซึ่งสอดคล้องกับ (Aaker, Kumar และ Day, 2001) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามอย่างน้อยควรร้อยละ 20 จึงเป็นที่ยอมรับได้ โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 86 วัน (ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม - 25 พฤษภาคม 2554)

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

Independent variables ความผูกพันในงานเป็นตัวแปรอิสระจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความทุ่มเทในงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นอันแสดงถึงบุคลิกลักษณะที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน 2) ด้านการอุทิศตนในงาน ประกอบด้วย 6 คำถาม โดยครอบคลุมการทำงานโดยคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยรับรู้ถึงการทำงานในลักษณะของการทำงานอย่างหนักและการทำงานอย่างต่อเนืองเป็นเวลานาน 3) ด้านเจตคติในการทำงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมความคิดเห็นส่วนบุคคลที่มีต่อความรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย 4) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการดำเนินงาน และเสนอแนวทางแก้ไขงานให้กับองค์กร และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร

Dependent variables ผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน ประกอบด้วย 8 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถของนักบัญชีที่ทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน ไม่มีความผิดพลาด 2) ด้านปริมาณงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานให้แล้วเสร็จโดยได้ปริมาณของงานมากกว่าจำนวนงานตามเวลาการทำงานปกติที่กำหนดเอาไว้ 3) ด้านเวลา ประกอบด้วย 6 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการทำงานที่เสร็จก่อนภายในเวลาที่กำหนดอันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจทางการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.3 คุณภาพของเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรง โดยผ่านการพิจารณาเนื้อหาข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญและหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation ซึ่งความผูกพันในงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7954 - 0.8901 และผลการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.7680 - 0.8663 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งความผูกพันในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.9632 - 0.9650 และผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.9624 - 0.9634

Reliability Test (ทดสอบความเที่ยง)

18 | วารสารทางบัญชีและการเงิน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีที่ 5 ฉบับที่ 4 ธ.ค.-ก.ค. 56

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย (Multiple Regression)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระทบของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเขียนสมการ ดังนี้

สมการ $TJP = \beta_0 + \beta_1 JO + \beta_2 JD + \beta_3 WK + \beta_4 JP + E$

Total Job Performance

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล (Results)

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	TJP	JO	JD	WK	JP	VIF
\bar{X}	4.16	4.47	4.41	4.16	4.31	
S.D.	0.46	0.43	0.45	0.58	0.49	
TJP		0.356*	0.551*	0.684*	0.606*	2.173
JQ			0.733*	0.436*	0.452*	2.913
QN				0.588*	0.567*	1.598
TM					0.471*	1.546

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระความผูกพันในงานมีค่าตั้งแต่ 0.356 - 0.606 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ความผูกพันในงาน	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β _i)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่	1.043	0.306	3.404	0.001*
ด้านความทุ่มเทในงาน (JO)	-0.146	0.091	-1.601	0.112 not sig.
ด้านการอุทิศตนในงาน (JD)	0.177	0.099	1.784	0.077 not sig.
ด้านเจตคติในการทำงาน (WK)	+ 0.38	0.057	6.618	0.000* sig.
ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (JP)	+ 0.326	0.068	4.815	0.000* sig.

F = 44.499 *AdjR² = 0.570 p = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. Results

Equation of Multiple Regression

Correlation

Results of Multiple Regression



จากตาราง 2 พบว่า 1) ความผูกพันในงาน ด้านเจตคติในการทำงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจาก การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ นักบัญชีต้องแสดงเจตนาแรงเต็มที่ต่องานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเข้าใจกับงาน บริบทของงาน รวมไปถึงการสร้างความรักและศรัทธาในงานที่ปฏิบัติ ไม่น่ามีถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เบียวพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 7) กล่าวว่า การมีเจตคติในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นความสมดุลของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและการได้ผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนคือทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในระดับคุณภาพของผลงาน ปริมาณที่เหมาะสม และทันต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจ อันส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุจวรรณ แมตจ้อง (2552 : บทคัดย่อ) เจตคติในวิชาชีพบัญชี ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม 2) ความผูกพันในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เนื่องจากการทำงานด้านการบัญชีให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ข้อมูลสารสนเทศทางบัญชีที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถอ้างอิงหรือเปรียบเทียบได้ นักบัญชีจะต้องมีส่วนร่วมในนามกับบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงกล่าวได้ว่า การที่องค์กรได้ให้บทบาทแก่นักบัญชีเข้ามามีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีส่วนร่วมในงานต่าง ๆ ขององค์กรย่อมส่งผลให้นักบัญชีเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shaw และ John (2005 : 977-988) พบว่า การสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์การจัดการองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ อันเกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนางานของนักบัญชีให้มีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ข้อมูลทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลนักบัญชีต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ อันส่งผลให้นักบัญชีเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน พยายามที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาญา อิทธิสุภา (2547 : บทคัดย่อ) พบว่า การปรับตัวในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ด้านความสามารถในการจัดการภาวะฉุกเฉิน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ด้านความสามารถในการเรียนรู้ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย (Conclusion)

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต (Future Research)

การวิจัยครั้งนี้สนใจสามารถนำไปศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบกับกลุ่มตัวแปรความผูกพันในองค์กร เพื่อเป็นการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผล และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น ตลอดจนควรศึกษาตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกันหน่วยงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันในวิชาชีพ การดำรงตนในวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการเป็นนักบัญชีหรือ SMEs ตลอดจนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันเชิงปริมาณเกี่ยวกับความผูกพันในงาน เพื่อให้ได้รายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอันจะนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลให้มีคุณภาพต่อไป



5. Conclusion



Future Research

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย (contribution)

การวิจัยครั้งนี้มีผู้บริหารธุรกิจ SMEs ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติทั้งในด้านความทุ่มเทในงาน การอุทิศตนในงาน เจตคติในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานแสดงออกถึงศักยภาพอย่างเต็มที่ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในผลงานขององค์กรต่อไป ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและมีความเป็นมืออาชีพต่อวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่ตลอดไป

6. สรุปผลการวิจัย (conclusion)

ความผูกพันในงาน ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ดังนั้น นักบัญชีควรนำผลลัพธ์จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน รวมทั้งองค์กรธุรกิจ SMEs ควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีให้เกิดและผูกพันในงาน อันสะท้อนถึงคุณภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และเสริมสร้างการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2552). ฐานข้อมูลธุรกิจ. ค้นเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2552, จาก <http://knowledgebase.dbd.go.th/dbd/FSA/filterCompany.aspx>.
- ณรงค์ จันทร์หา. (2549). ผลกระทบของความผูกพันต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ครุฑวรรณ แดงจ้อง. (2552). ผลกระทบของเจตคติในวิชาชีพที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประจักษ์ รอดประเสริฐ. (2545). นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประจักษ์.
- เบ็ญญาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ยุคล่า รักไทย และวีระยุทธ มาละศิริวัฒน์. (2545). การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- วรารักษ์ ทรัพย์ระประกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เยี่ยม. (2551). แรงจูงใจในงานที่มีต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข. วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาวรรณ รัชพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรศิลป์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท จี. พี. โฮเบอร์พริ้นท์ จำกัด.



Implication

Conclusion

References

Literature Review



- What is a review of literature?

→ An account of what has been published on a topic by accredited scholars and researchers

- Purpose of Literature Review

→ To convey to readers what knowledge and ideas have been established on a topic

Literature Review



● Benefits

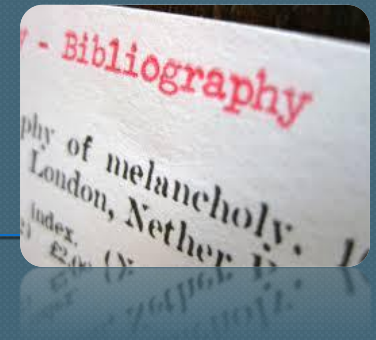
- ✓ Enlarging your knowledge
- ✓ Gaining and demonstrating skills in 2 areas:
 - Information seeking: the ability to scan the literature efficiently
 - Critical appraisal: the ability to identify a set of useful articles and books

Literature Review



- What to do:
 - ✓ Be organized around and related directly to the thesis or research question you are developing
 - ✓ Synthesize results into summary
 - ✓ Identify areas of controversy in the literature
 - ✓ Formulate questions that need further research

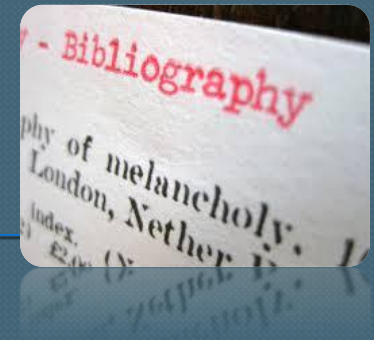
Annotated Bibliography



● What is it?

→ An alphabetical list of research sources that also provide a concise summary of each source and some assessment of its value and relevance

Annotated Bibliography



What is it?

Bibliography
(Citation)



An alphabetical list of
research sources that

Annotation



also provide a concise
summary of each source
and some assessment of
its value and relevance

Annotated Bibliography

AICPA sets ethical standards for outsourcing. (2005). *Journal of Accountancy*, 199(1), 8.

Retrieved from <http://www.journalofaccountancy.com/>

This article discusses the new standards for outsourcing developed by the AICPA ethics committee. The standards are summarized, and a brief discussion is included of the implications going forward for business and international trade. The authors indicate that changes to the business community will be relatively minor. This is a helpful source for getting an overview of the current ethics standards in outsourcing.

American Management Association. (1996). *The AMA style guide for business writing*.

New York, NY: Author.

The American Management Association has created its own guide for business writing. Designed as a supplemental text to more thorough style guides such as APA, this guide covers topics relating specifically to business, such as citing financials, formatting of company reports, and professional approaches to information integrity in the workplace. This is an indispensable work for anyone doing professional business writing.

Barthelemy, J., & Geyer, D. (2005). An empirical investigation of IT outsourcing versus outsourcing in France and Germany. *Information & Management*, 42, 533-542.

doi:10.1016/j.im.2004.02.005

The authors present an investigation of IT outsourcing based on the combined results of a survey administered to IT firms as well as statistical measures from domestic and French or German firms. Their data covers a wide range of IT business unit types. However, the lack of longitudinal data weakens their conclusion that the slower pace of French and German IT outsourcing has had a positive effect on business in those countries long-term.



Citation

Annotation

Source of Literature



- <http://www.arit.dusit.ac.th/database.php>

└ @ SDU
└ Remote via VPN
(<https://vpn.dusit.ac.th>)

