

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน

ในเขตพื้นที่จตุจักร

Factors Affecting the Work Performance of Accounting and Finance
Officers in Chatuchak District

อัญชิสา ช่วยทอง

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Anchisa Chuaythong

E-mail: 6514154158@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักรโดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีและการเงินของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร จำนวนทั้งสิ้น 414 คน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

สำหรับผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อาชีพรับราชการด้านบัญชีหรือด้านการเงิน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาทและผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.401 และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.433 และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยแบ่งเป็นด้านการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าแปรผกผันกับประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ ถ้าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานลดลง ประสิทธิภาพการทำงานจะเพิ่มขึ้น และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ได้ร้อยละ 20.6 ($R^2=0.206$)

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the performance of accounting and finance staff in Chatuchak area classified by demographic factors. and study the operational factors affecting the accounting and financial performance of accounting and financial officers in Chatuchak area There were a total of 414 people, which was a quantitative research using questionnaires to collect data. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis

The research finding : Most of respondents were female, aged 20-30 years, and their education level was at the bachelor's level. Occupation in government service in accounting or finance and have an average monthly income 20,001- 30,000 baht and the results of the analysis of motivating factors and sustaining factors found that accounting and financial officers in Chatuchak area There is a level of opinion regarding the overall motivation factor. All items are at a high level. The mean is 4.13 and the standard deviation is 0.401 and the overall supporting factors are at a high level. has a mean of 4.06 and a standard deviation of 0.433. And the hypothesis testing, it was found that the motivating

factors and supporting factors It affects the work efficiency of accounting and finance staff in Chatuchak area statistically significant 0.05 are divided into acceptance. Respected by co-workers and supervisors and career opportunities and advancement Affects work efficiency The results of research on career advancement It was found to be inversely proportional to work performance, that is, if job advancement decreases. Work efficiency will increase. and can predict the work efficiency of accounting and finance staff in the Chatuchak area as indicated by an R-Squared value of 0.206

Keywords: Efficiency; Motivation factors Sustaining factors and Performance

บทนำ

ในปัจจุบันมีหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มากมายที่ประกอบธุรกิจ และในหน่วยงานนั้น ๆ จะมีแผนกบัญชีและการเงินอยู่ในผังขององค์กรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินกิจการหรือธุรกิจนั้นๆ ตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน คือ บันทึกบัญชีตามหลักการบัญชีและภาษีอากร จัดทำรายงานทางการเงิน วิเคราะห์งบประมาณขององค์กรนั้นๆ รวมถึงเป็นที่ปรึกษาทางด้านบัญชีและการเงินให้กับผู้บริหารในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของกิจการนั้น ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอยู่เสมอในด้านบัญชีและการเงิน ด้านมาตรฐานทางการบัญชีและการรายงานทางการเงิน เพื่อจะได้นำความรู้ที่มีเพิ่มเติมไปใช้ในการจัดทำรายงานทางการเงินและพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น และคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน คือต้องมีความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบต่อองค์กร ไม่เปิดเผยความลับขององค์กร เชื่อถือได้ และควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มากที่สุด เพื่อทำให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร เพื่อที่จะทราบถึงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานของหน่วยงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จเพื่อนำมาสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” (Kidd, 1973) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุก ๆ วงการ โลเวลล์ (Lovell, 1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมนเจน (Domjan, 1996) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

แฮนสัน (Hanson and Mark, 1996) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย”

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ แรงจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

วคิน สันทรณ์, (2557) ให้ความหมายไว้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประชากรมีรากฐานคำศัพท์มาจากภาษากรีก มาจากคำว่า “DEMO” หมายถึง “People” แปลว่า ประชากร หรือประชาชน และคำว่า “Graphy” ซึ่งหมายถึง “Description” ซึ่งมีความหมายว่า ลักษณะ การนำคำศัพท์ทั้งสองคำมารวมกันหมายความว่า วิชาที่เกี่ยวกับประชากร

Armstrong and Kotler, (2018) กล่าวคือ แนวคิดด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ที่เป็นที่นิยมนำมาใช้ในการแบ่งส่วนตลาด เพื่อจำแนกความแตกต่างของผู้บริโภครายละเอียด ดังนี้

อายุ (Age) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความชอบความต้องการของผู้บริโภค ทำให้วิเคราะห์ได้ว่า แต่ละช่วงอายุเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีลักษณะแบบใด มีความต้องการอย่างไรเพื่อที่จะสามารถแบ่งส่วนตลาด และสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคเป้าหมายได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เพศ (Sex) ผู้หญิงและผู้ชายมีความชอบทัศนคติและความคิดที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัดทำให้วิธีการที่นักการตลาดจะใช้กับผู้หญิงและผู้ชายไม่เหมือนกันแต่ในปัจจุบันเรื่องเพศก็เปลี่ยนไปในทางซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ผู้หญิงในปัจจุบันอาจไม่ใช่คนที่ทำงานบ้านทำกับข้าวรอสามีอยู่ที่บ้านแล้วแต่ผู้ชายอาจจะเป็นคนทำแทนก็ได้ ทำให้นักการตลาดจะต้องระมัดระวังในการวิเคราะห์เรื่องนี้เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการตลาดของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายได้ การศึกษาและอาชีพ (Income, Education and Occupation) รายได้ การศึกษา และอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการแบ่งส่วนตลาดโดยรายได้สามารถบอกได้ว่าผู้บริโภคมีกำลังซื้อผลิตภัณฑ์นั้น ๆ หรือไม่ในขณะเดียวกันเมื่อประกอบกับปัจจัยด้านการศึกษาและอาชีพก็จะส่งผลให้เห็นถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคซึ่งแม้ว่าจะมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการซื้อแต่อาจจะมีวิถีชีวิตที่สามารถทำได้ก็ได้ ทำให้นักการตลาดส่วนใหญ่มักเชื่อมโยงปัจจัยเรื่องรายได้กับปัจจัยในด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์การแบ่งส่วนตลาดได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

Schiffman and Wisenblit (2015) กล่าวว่า แนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์ทำได้โดยการแบ่งกลุ่มของผู้บริโภคตามอายุ รายได้ เชื้อชาติ เพศ อาชีพ สถานภาพสมรส ประเภทและขนาดของใช้ในครัวเรือน และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ตัวแปรเหล่านี้สามารถซักถามหรือทำการสังเกตได้อย่างง่ายดาย และสามารถจำแนกผู้บริโภคแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจนจากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่า ปัจจัยในด้านประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยที่แพร่หลายมากนำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการแบ่งส่วนตลาดของผู้บริโภคคือ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา และอาชีพ เพื่อใช้ในการกำหนดกลุ่มผู้บริโภคและสามารถ

นำไปสร้างกลยุทธ์ที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่เป็นที่ต้องการของผู้บริโภคและทำให้ธุรกิจเจาะกลุ่มผู้บริโภคได้ตามความต้องการและประสบความสำเร็จได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet,1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาการให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

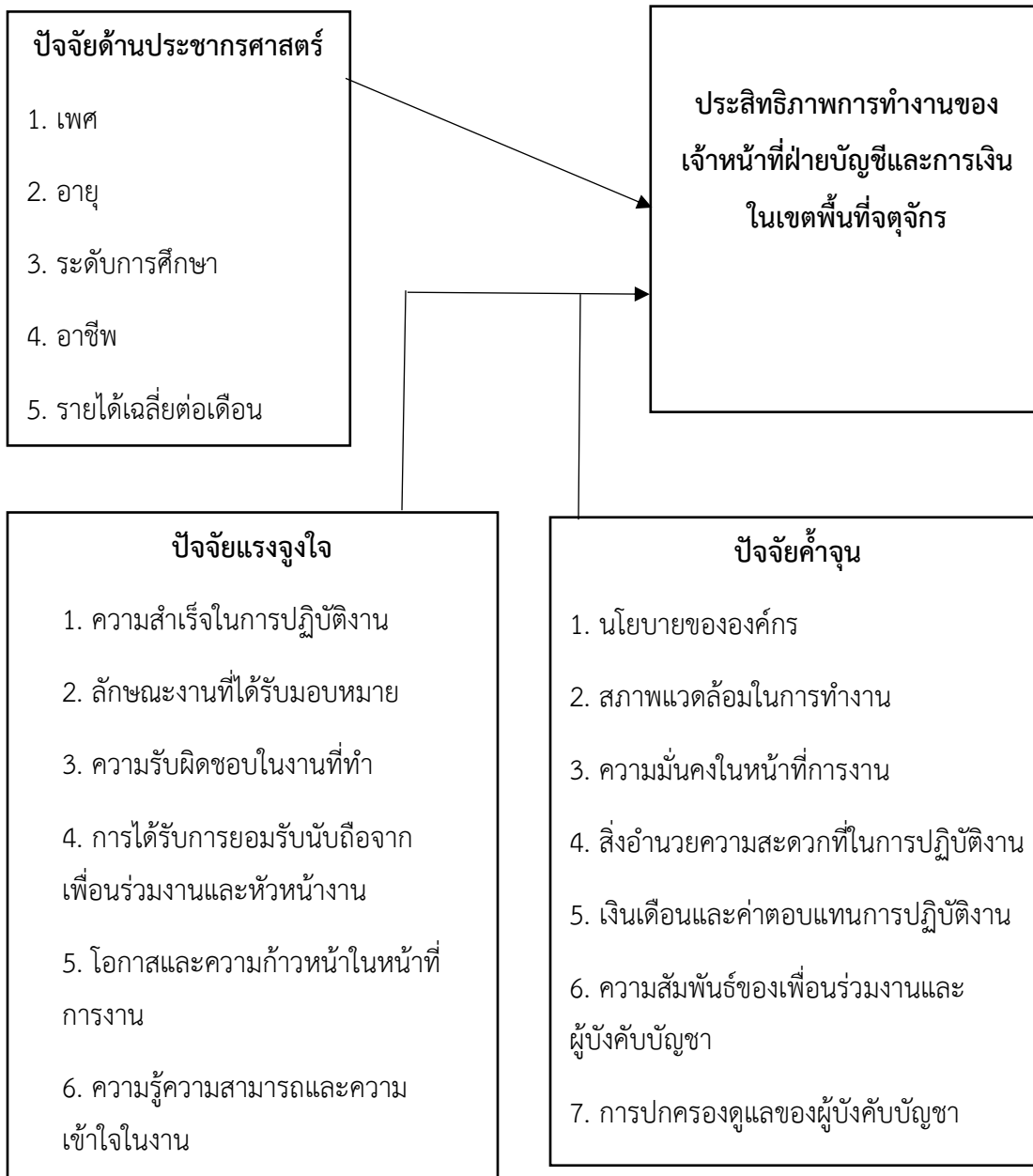
คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในด้านต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งคำว่า ประหยัดทรัพยากร ได้แก่ ใช้แรงงานคนน้อย ประหยัดเงินค่าใช้จ่าย ไม่เสียเวลา ใช้ต้นทุนหรือวัตถุดิบที่คุ้มค่า

เบญจมาศ บุ่งรัฐ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ มักจะประกอบด้วยหลายส่วนประกอบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ประสิทธิภาพมักจะมองถึงเรื่องมิติความคุ้มค่าเป็นสำคัญ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด แต่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงที่สุดในการสร้างผลงานโดยยังคง ความมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non - Experimental research design) ซึ่งมีการแสวงหา คำตอบ และเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่แล้วตามธรรมชาติ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง สร้างขึ้นใหม่หรือควบคุม ตัวแปรใด ๆ และดำเนินการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ด้วยวิธีตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้าน การศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.956 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่น สูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร อ้างอิงจากการขึ้นทะเบียนผู้ทำบัญชีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ทั้งสิ้นประมาณ 52,650 ข้อมูลเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2567 ซึ่งในกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 50 เขต ดังนั้นในแต่ละเขตในกรุงเทพมหานครเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินจะมีประมาณ 1,053 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจากการคำนวณประมาณ 289 คน เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 414 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านเพศของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ		
ชาย	88	21.2
หญิง	247	59.7
เพศทางเลือก	79	19.1
รวม	414	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มากกว่าเพศชายและเพศทางเลือก

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านอายุของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	0.2
20-30 ปี	286	69.1
31-40 ปี	113	27.3
41-50 ปี	11	2.7
51 ปีขึ้นไป	3	0.7
รวม	414	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 28-44 ปี มีมากที่สุด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.2
ปริญญาตรี	349	84.3
ปริญญาโท	63	15.2
สูงกว่าปริญญาโท	1	0.2
รวม	414	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 84.3

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
อาชีพ		
รับราชการด้านบัญชีหรือการเงิน	278	67.2
รัฐวิสาหกิจด้านบัญชีหรือการเงิน	88	21.3
เอกชนด้านบัญชีหรือการเงิน	46	11.1
อื่นๆ	2	0.5
รวม	414	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการด้านบัญชีหรือการเงิน จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 - 20,000 บาท	136	32.9
20,001 - 30,000 บาท	227	54.8
30,001 - 50,000	48	11.6
สูงกว่า 50,000 บาท	3	0.7
รวม	414	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (MRA)

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	2.578	0.191		13.493	<0.001*	7.507	<.001*
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.101	0.057	0.118	1.758	0.080		
2. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	0.077	0.062	0.096	1.251	0.212		
3. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	-0.068	0.064	-0.088	-1.070	0.286		
4. การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	0.165	0.080	0.203	2.071	0.039*		
5. โอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.168	0.065	-0.229	-2.578	0.010*		
6. ความรู้ความสามารถและความเข้าใจในงาน	0.132	0.079	0.173	1.674	0.095		
7. นโยบายขององค์กร	-0.050	0.085	-0.061	-0.583	0.561		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	-0.116	0.101	-0.143	-1.147	0.252		
9. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	0.132	0.104	0.172	1.272	0.204		
10. สิ่งอำนวยความสะดวกที่ในการปฏิบัติงาน	-0.031	0.092	-0.039	-0.339	0.735		
11. เงินเดือนและค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน	0.149	0.077	0.195	1.932	0.054		
12. ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	0.075	0.071	0.099	1.050	0.294		
13. การปกครองดูแลของผู้บังคับบัญชา	-0.008	0.081	-0.010	-0.097	0.923		

R=0.453 , R²=0.206 , Adjusted R Square=0.178 , SEE=0.334 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Sig = 0.010) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Sig = 0.039) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.453 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 20.6 (R²=0.206) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.191 ซึ่งสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 2.578 + 0.165 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน}) + (-0.168) (\text{ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน})$$

เมื่อ Y = ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร

อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

จากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ทำให้ทราบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงิน คือ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 แต่ค่าตาราง MRA พบว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลแปรผกผันกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ หมายถึง ถ้าโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานลดลงจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เพิ่ม สาเหตุพบว่าในปัจจุบันพนักงานบัญชีและการเงินไม่ต้องการที่จะเติบโตในหน้าที่การงานเนื่องจากจะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นด้วย และคนบางกลุ่มที่ทำแบบสอบถามต้องการที่จะทำงานที่มีภาระหน้าที่งานที่ไม่หนักจนเกินไป สามารถมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวให้มากที่สุด จึงทำให้ผลการวิจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าของหน้าที่การงานแปรผกผันกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา จุ้ยเจริญ (2563) โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการ กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ แต่ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย b มีค่า -0.141 ซึ่งอาจมีแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะได้โดยการเพิ่มคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามให้มากขึ้นเพื่อให้ผลการวิจัยที่มีความแม่นยำมากขึ้น

รองลงมาคือ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากเนื่องจากถ้าทำงานและมีความสำเร็จในการที่ทำงานจะทำให้มีกำลังใจและส่งผลไปยังประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชองธนภรณ์ พรณราย (2565) โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีผลอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา ประพุดิธรรม (2563) โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีและการเงินในเขตพื้นที่จตุจักร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาประชาชนให้ครอบคลุมในกรุงเทพมหานครทั้งหมดหรือปริมณฑล และเพิ่มคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความแม่นยำให้กับผลการวิจัยมากขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ทักษะความรู้อื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหาร ทักษะคติของงานบริหาร ความเสี่ยงในการทำงาน เพื่อให้งานวิจัยมีผลลัพธ์ที่แตกต่าง ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในครั้งถัดไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ไม่มากนักน้อยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ทำบัญชี. (2567) ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://eaccountant.dbd.go.th/e-accountant/login>
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- ณัฐณี พลสัมฤทธิ์. (2565). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร (ส่วนกลาง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชชา จุ้ยเจริญ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรส่วนกลางสำนักงานคณะกรรมการ กิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริการส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน. สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- รวีวรรณ โจนรัมย์. (2565). ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกใช้บริการสถานที่ออกกำลังกายของผู้ใช้บริการฟิตเนสในเขตอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วศิน สันทรณ์ และอริชัย อรรคอุดม. (2565). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้จาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/1485>
- วิษณุ กิตติพงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์ แนวปฏิบัติของนักบัญชี. (2567) ค้นเมื่อ 11 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้จาก <https://acpro-std.tfac.or.th>
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญจมาศ บุ่งรุ่ง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่บ้าน(Work from home) ของพนักงานของรัฐในช่วง สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส covid-19: กรณีศึกษาสถาบันพระปกเกล้า. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont. California: Thomson Wadsworth.*
- Kidd, J. R. (1973). *How Adults Learn. New York : Association Press.*
- Armstrong, G., & Kotler, P. (2018). *Principles of marketing. (17th ed.). New Jersey: Prentice Hall.*
- Lovell, R.B. (1980). *Adult Learning. New York : John Wiley & Sons, Inc.*
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). *Customer behavior (11th ed). New Jersey: Prentice Hall.*
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Sector: The Quest for Effective Performance. New York: McGraw-Hill Book Company.*