

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

Operational Success of TMF (Thailand) Limited

กชมล จินदानุกูล

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kotchamon Jindanukul

E-mail : Kotchamon.jindanukul@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำ และนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 88 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานต่างกัน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ด้านการจัดการเอกสาร มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

คำสำคัญ : ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน; บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the Operational Success of TMF (Thailand) Limited. 2) to study the Operational Success at work of TMF (Thailand) Limited. by Personal factors 3) to study operational and management factors affecting Operational Success of TMF (Thailand) Limited.

The sample group was 88 people of full time employee and apprentice of TMF (Thailand) Limited. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), and Multiple Regression Analysis. The results of hypothesis testing showed that TMF (Thailand) Limited. with different gender age education level and working age duration of did not caused different Operational Success of TMF (Thailand) Limited. In addition, the operational factors of the company Document Management Affecting the success in the operation of TMF (Thailand) Limited.

Keywords: Operational Success; TMF (Thailand) Limited.

บทนำ

กิจการต่าง ๆ จัดทำและนำเสนองบการเงิน เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินและกระแสเงินสดของกิจการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการนำไปตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ซึ่งข้อมูลในงบการเงินนั้นต้องมีลักษณะเชิงคุณภาพตามหลักการที่กำหนดไว้สำหรับการรายงานทางการเงิน (Conceptual Framework for Financial Reporting) และผู้จัดทำต้องยึดถือปฏิบัติตามข้อบังคับของสภาวิชาชีพว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

จากแนวคิดของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าที่จัดให้มีโครงการรับรองคุณภาพของสำนักงานบัญชี ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2564 ในเรื่องของการพัฒนาสำนักงานบัญชีให้มีการจัดทำบัญชีให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการบัญชี นอกจากนี้สำนักงานบัญชียังได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การจัดทำบัญชีของธุรกิจส่วนใหญ่ในประเทศไทยมีข้อมูลทางการบัญชีและรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ผู้ใช้งบการเงิน ผู้ลงทุนตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการของ

บุคลากรในบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อแสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่จำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้ บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1 ขอบเขตของประชากร บุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ประจำปี 2566 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท คือ พนักงานประจำ และนักศึกษาฝึกงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน (รายงาน ข้อมูลบุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ณ 31 มีนาคม พ.ศ. 2566)

2 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่า ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการ คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 88 คน

3 ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

4 ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็ม เอฟ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

5 ขอบเขตระยะเวลา ดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ.2566 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท ด้านการจัดการทรัพยากรของบริษัท ด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ด้านการติดตามและตรวจสอบของบริษัท และด้านการจัดการเอกสารของบริษัท

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท ด้านการจัดการทรัพยากรของบริษัท ด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ด้านการติดตามและตรวจสอบของบริษัท และด้านการจัดการเอกสารของบริษัท

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดเรื่อง “ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด” มีแนวคิดทฤษฎีและทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

สมศักดิ์ สวัสดิ์ และบรรพต วิรุณราช (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้านผลผลิต ต้องวิเคราะห์งานและเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ดี มีการวางแผนบุคลากรภายใน การสรรหาหรือโยกย้าย การคัดเลือกด้วยการสอบ และการฝึกอบรม

สุวิภาภรณ์ ธีรมิตร (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีปัจจัยความฉลาดและความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ปัจจัยความฉลาด ด้านความฉลาดทาง ด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม ด้านบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กมลรัตน์ นวนบรรทัด (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอายุที่ต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เช่น บุคลากรที่มีอายุมากไม่ชำนาญกับการใช้เทคโนโลยี ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทำให้ตำแหน่งงานแตกต่างกัน

บุรเทพ โชคธนานุกูล และนภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย และยอมให้ผลที่แตกต่างกันในแต่ละรุ่นอายุของบุคลากร

สภารัตน์ เรืองอารมณ์ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้สำเร็จตามเวลา และ เป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบของหัวหน้างาน

นวรรตน์ ผิวนวล (2565) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของหัวหน้า หมายถึง ความมุ่งมั่นของหัวหน้า การให้ความสำคัญแก่ลูกค้ำ นโยบายที่คุณภาพ การวางแผนธุรกิจ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และ การสื่อสารภายในองค์กร

ธวารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบของหัวหน้า จะประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของหัวหน้า มีการสื่อสารภายในสำนักงานบัญชีถึงความสำคัญในการดำเนินการตามมาตรฐานการบัญชีในด้านการจัดทำบัญชี และจรรยาบรรณ มีการกำหนดนโยบายคุณภาพ จัดทำแผนธุรกิจและติดตามตรวจสอบผล

เกรียงจิตติ วิรัตน์ และ ศิริเดช คำสุพรหม (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารของสำนักงานบัญชีทำให้ลูกค้ำเกิดความมั่นใจว่าความต้องการของลูกค้ำได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจ มีการกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของสำนักงานบัญชี

ด้านที่ 2 กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้ำบริษัท

นวรรตน์ ผิวนวล (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคิดค่าธรรมเนียม การจัดทำสัญญาที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับจากลูกค้ำ กำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน มีการออกหลักฐานการรับเงินให้กับลูกค้ำทุกครั้ง การดำเนินการให้ครบถ้วนตามที่ลูกค้ำมอบหมาย มีการดูแลทรัพย์สินของลูกค้ำ

ธวารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานบัญชีต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคิดค่าธรรมเนียม มีการจัดทำสัญญาที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจากลูกค้ำ มีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน มีการออกหลักฐานการรับเงินให้กับลูกค้ำทุกครั้ง

เกรียงจิตติ วิรัตน์ และ ศิริเดช คำสุพรหม (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานบัญชีควรออกหลักฐานการรับเงินให้กับลูกค้ำทุกครั้ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคิดค่าธรรมเนียมและระยะเวลาการจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน การดูแลทรัพย์สินของลูกค้ำ ควรมีการจัดทำหลักฐานการส่งมอบและรับมอบเอกสาร รวมถึงการดูแลรักษา และการจัดเก็บทรัพย์สินของลูกค้ำ

อารีรัตน์ สมานคุณณี, ปีย์วรา พานิชวิทกุล, ดาระณี สุรินทร์เสรี (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ต้องสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้ลูกค้ำเกิดความไว้วางใจ และตัดสินใจเลือกใช้บริการจากสำนักงานบัญชี จึงต้องมีหลักเกณฑ์ในการคิดค่าธรรมเนียม มีการจัดทำสัญญาที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับ มีการกำหนดเวลาจัดเก็บ

ค่าธรรมเนียนที่ชัดเจน มีการออกหลักฐานการรับเงินให้ลูกค้าทุกครั้ง มีการดำเนินการให้ครบถ้วนตามที่ลูกค้ามอบหมาย มีหลักฐานการรับมอบและส่งมอบทรัพย์สิน

ด้านที่ 3 การจัดการทรัพยากรของบริษัท

นวรรตน์ ผิวนวล (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำบัญชีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความรู้ และความสามารถตามตำแหน่งงาน

ชวารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เครื่องมืออุปกรณ์ของสำนักงานบัญชีต้องจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำบัญชีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของทรัพยากรบุคคล บุคลากรจะต้องมีความรู้ และความสามารถตรงตามตำแหน่งงาน

ณัฐชุนันท์ คมด้วยศิริ และสุชุมาลย์ ชำนิจ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการทรัพยากรของสำนักงานบัญชี จะต้องมีความรู้ที่ตรงสายกับงานที่ทำ ความสามารถที่เพียงพอกับปริมาณ

ด้านที่ 4 การปฏิบัติงานของบริษัท

นวรรตน์ ผิวนวล (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีจะต้องมีความถูกต้องและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีคู่มือในการปฏิบัติงาน มีการชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของงาน มีการกำกับดูแลความคืบหน้าของงาน และมีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า

เกรียงจิตติ วิรัตน์ และ ศิริเดช คำสุพรหม (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานควรจัดทำบัญชีให้ถูกต้องและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด มีการชี้แจงให้บุคลากรเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน มีการกำกับดูแลความคืบหน้าของงานและคอยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานนั้น

ธัญญาภรณ์ โพธิ์พัฒน์, ธนธัส ทัพมงคล, พิฐฐญาณ์ คานะโกะ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย จะต้องมีการเปรียบเทียบข้อบังคับ การตรวจสอบมากกว่าสำนักงานบัญชีทั่วไป ต้องทำความเข้าใจลูกค้าและหาวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาของลูกค้าเพื่อดำเนินกิจการ ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำบัญชี ให้ถูกต้องตามหลักวิชาชีพ

ด้านที่ 5 การติดตามและตรวจสอบของบริษัท

นวรรตน์ ผิวนวล (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการในการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไข

เกรียงจิตติ วิรัตน์ และ ศิริเดช คำสุพรหม (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานบัญชีควรมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของลูกค้า เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุ เมื่อปฏิบัติการแก้ไขแล้ว แจ้งกลับไปยังลูกค้า และมีการดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาจากการติดตาม ตรวจสอบ และกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาดังกล่าวจะไม่เกิดซ้ำ

ด้านที่ 6 การจัดการเอกสารของบริษัท

นวรรตน์ ฌิวณวล (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานบัญชีต้องวิธีการติดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี วิธีการเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันความเสียหาย สูญหาย หรือเสื่อมสภาพ และตามกฎหมายกำหนด

ธวารินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สำนักงานบัญชีต้องมีวิธีการในการติดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ต้องมีการจัดเก็บข้อมูลจากลูกค้าและของตนเองในลักษณะที่ป้องกันความเสียหาย หรือเสื่อมสภาพ และกำหนดระยะเวลาเก็บเอกสารตามที่กฎหมายกำหนด และในกรณีที่มีการเก็บข้อมูลในรูปแบบของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีการสำรองข้อมูลตามรอบระยะเวลา และสถานที่ที่เหมาะสม

ณัฐชนันท์ คมด้วยศิริ และสุชุมลย์ ชำนิจ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจัดการเอกสารของสำนักงานบัญชี ควรมีสถานที่เก็บเอกสารที่มากพอต่อการเก็บเอกสารไว้อย่างน้อย 5 ปี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ

เพ็ญนิภา เกื้อเกตุ และภุริชาติ พรหมเต็ม (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Successful Practice) เกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เศรษฐกิจ นโยบาย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ผลงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และเป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่าย

ลลิตา พิมพ์า และบุญช่วง ศรีธรรราชูร์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ การทำงานหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ด้านการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตามขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำ และนักศึกษาฝึกงาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 112 คน (รายงานข้อมูลบุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ณ 31 มีนาคม พ.ศ. 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล จะประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุการทำงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 4 คำถาม

ส่วนที่ 2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ

ของหัวหน้า ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท ด้านการจัดการทรัพยากรของบริษัท ด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ด้านการติดตามและตรวจสอบของบริษัท และด้านการจัดการเอกสารของบริษัท มีจำนวนคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำเร็จ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ 5=ระดับความสำเร็จมากที่สุด 4=ระดับความสำเร็จมาก 3=ระดับความสำเร็จปานกลาง 2=ระดับความสำเร็จน้อย 1=ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการของบริษัท ที่เอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย มีจำนวนคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ 5=ระดับความสำคัญมากที่สุด 4=ระดับความสำคัญมาก 3=ระดับความสำคัญปานกลาง 2=ระดับความสำคัญน้อย 1=ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านคิดว่า บริษัทของท่านควรมีปัจจัยในเรื่องใดอีกบ้างเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานภายในบริษัทให้ประสบความสำเร็จ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ที่เอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท การจัดการทรัพยากรของบริษัท การปฏิบัติงานของบริษัท การติดตามและตรวจสอบของบริษัท การจัดการเอกสารของบริษัท และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ที่เอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด

2.สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ที่เอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ที่เอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท การจัดการทรัพยากรของบริษัท การปฏิบัติงานของบริษัท การติดตามและตรวจสอบของบริษัท การจัดการเอกสารของบริษัท และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ที่เอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าบริษัท การจัดการทรัพยากรของบริษัท การปฏิบัติงานของบริษัท การติดตามและตรวจสอบของบริษัท การจัดการเอกสารของบริษัท โดยภาพรวม มีระดับความสำเร็จมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ความพึงพอใจของทุกฝ่ายของบุคลากรในบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) โดยภาพรวม มีระดับความสำคัญมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) โดยภาพรวมมีระดับความสำเร็จมากที่สุด

1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ พบว่าบุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีความเห็นว่าบริษัทมีการวางแผน ในการแก้ไขปัญหาเพื่อนำมาวัดเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลลิตา พิมทา และบุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ (2562) กล่าวไว้ว่า การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ หมายถึง การพิจารณาผลผลิตขององค์กรว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด มีความรับผิดชอบในงาน คือ การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.2 ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย พบว่า บุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นว่าบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุรเทพ โชคชนานุกุล และนภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ (2560) กล่าวไว้ว่า การบูรณาการแนวคิดความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการที่หลากหลาย

2. ผลการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) มุ่งเน้นการสร้างการพัฒนาทักษะ

การคิดเชิงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะทางสังคมและการสื่อสาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้บริษัทมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ความแตกต่างของเพศของบุคลากรในบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิภาภรณ์ ธีรมิตร (2565) กล่าวไว้ว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ปัจจัยความฉลาดด้านความฉลาดทางอารมณ์ และความสำเร็จในการทำงานด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม สามารถใช้หลักคุณธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม

2.2บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) มุ่งเน้นการสร้างการพัฒนาทักษะการคิดเชิงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทักษะทางสังคมและการสื่อสาร รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อให้บริษัทมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย มีการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ความแตกต่างของอายุบุคลากรในบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุรเทพ โชครนานุกูล และนภเรณู สัจจรักษ์ ธีระฐิติ (2560) กล่าวไว้ว่า องค์การควรให้ความสำคัญต่อการสร้างเสริมความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรในแต่ละรุ่นอายุอย่างเหมาะสม โดยองค์กรจำเป็นต้องศึกษาบริบทของการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยบูรณาการแนวคิดความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม มีการกำหนดลักษณะของงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามตำแหน่งงานที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิภาภรณ์ ธีรมิตร (2565) กล่าวไว้ว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและกลุ่มงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ปัจจัยความฉลาดด้านความฉลาดทางอารมณ์ และความสำเร็จในการทำงานด้านความฉลาดทางศีลธรรมและจริยธรรม สามารถใช้หลักคุณธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างเหมาะสม สามารถประพฤติตนในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ขยัน และเสียสละด้านบทบาทการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยความฉลาด ด้านความฉลาดในการเผชิญปัญหา และพันฟ้าอุปสรรค บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการทำงานของบุคลากรด้านบทบาทการทำงาน ความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์

2.4บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญกับการสอนงานแบบรุ่นพี่สอนรุ่นน้อง ให้คำปรึกษากับรุ่นน้องอย่างเท่าเทียมเมื่อเกิดข้อสงสัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ กมลรัตน์ แนบบรรทัด (2564) กล่าวไว้ว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เช่น บุคลากรที่มีอายุมาก จะไม่ชำนาญกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ระดับ

การศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ตำแหน่งแตกต่างกัน เมื่อตำแหน่งแตกต่างกันกับลักษณะงานที่รับผิดชอบย่อมแตกต่างกัน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.ศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท ด้านการจัดการทรัพยากรของบริษัท ด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ด้านการติดตามและตรวจสอบของบริษัท และด้านการจัดการเอกสารของบริษัท มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้า ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่บริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด นั้นล้วนมีความรับผิดชอบต่องานตามตำแหน่งงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮวารินท์ ใจเอื้อพลสุข (2561) กล่าวไว้ว่า มั่นใจว่ามีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงอยู่ด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ ฝิวนวล (2565) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบของผู้บริหารของสำนักงานบัญชี ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การให้ความสำคัญแก่ลูกค้า นโยบายคุณภาพ การวางแผนธุรกิจ ความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่และ การสื่อสาร การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

3.2ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านการให้บริการลูกค้า บริษัทมีการกำหนดค่าธรรมเนียมอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีการทำสัญญาที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของลูกค้า และบริษัทมีการออกหลักฐานการรับเงินให้แก่ลูกค้าทุกครั้ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ พงกษา แก้วสาร (2564) กล่าวไว้ว่า งานบริการจะต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในเรื่องการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ใช้ความพยายามในการแก้ไขปัญหาคล่องตัวอย่างรวดเร็ว ลูกค้าต้องไม่เสียเวลารอนาน และตอบสนองสิ่งที่ลูกค้าต้องการได้ มีความพึงพอใจในการบริการที่เขาได้รับ

3.3ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านการจัดการทรัพยากรของบริษัท ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดการทรัพยากรของสำนักงานบัญชี ประกอบด้วย การจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำบัญชี การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมจากบุคคลภายใน ล้วนเป็นเรื่องที่เตรียมพร้อมไว้มากที่สุดในบริษัท ไม่ว่าจะอุปกรณ์ หรือการอบรมบุคลากรภายใน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ ฝิวนวล (2565) กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรของสำนักงานบัญชี ประกอบด้วย การจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำบัญชีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บริษัทและบุคลากรในบริษัทให้

ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ และด้านความสะดวกรวดเร็ว เพื่อให้ถูกต้องตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพบัญชี รวมทั้งให้สอดคล้องกับประมวลจริยบรรณ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเป็นธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงจิตติ วิรัตน์ และ ศิริเดช คำสุพรหม (2562) กล่าวว่าไว้ว่า สำนักงานบัญชีควรมีความโปร่งใส มีความเป็นอิสระ มีความเที่ยงธรรมและมีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้บริการและรักษาความลับของลูกค้า และผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีควรรู้และศึกษาในวิชาชีพในการจัดทำบัญชีด้วยความเต็มใจและเต็ม

3.5 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านการติดตามและตรวจสอบของบริษัท ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บริษัทมีการติดตามผล มีการวางแผนการดำเนินงานธุรกิจอยู่เสมอ มีการให้คำแนะนำพูดคุยกันในที่เพื่อทราบและแก้ไขถึงปัญหาได้ทัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ ผิวนวล (2565) กล่าวว่าไว้ว่า การติดตาม ตรวจสอบของสำนักงานบัญชี คือ กระบวนการในการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน การวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวรินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) กล่าวว่าไว้ว่า สำนักงานบัญชีต้องมีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนธุรกิจและข้อกำหนดของกฎหมาย และหากพบปัญหาจากการติดตาม ตรวจสอบ ควรหาสาเหตุและกำหนดแนวทางการแก้ปัญหา

3.6 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ ด้านการจัดการเอกสารของบริษัท ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เอกสารของลูกค้ามีความสำคัญมากที่สุด ที่สำนักงานบัญชีจะต้องเก็บรักษาข้อมูลไม่ให้รั่วไหล และสูญหาย เสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวรินทร์ ใจเอื้อพลสุข (2561) กล่าวว่าไว้ว่า สำนักงานบัญชีต้องมีวิธีการเก็บรักษาเอกสารไม่ให้เสียหาย สูญหาย หรือเสื่อมสภาพ และมีการกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บเอกสาร มีการเก็บข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และมีการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นวรัตน์ ผิวนวล (2565) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดการเอกสารสำนักงานบัญชี คือ วิธีการติดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วิธีการป้องกันความเสียหาย สูญหาย หรือเสื่อมสภาพตามกฎหมายกำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่ต่างกัน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานและการจัดการ

จากผลการวิจัยความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และควรให้ความสำคัญกับด้านการปฏิบัติงานของบริษัท ควรมีการติดตามผล มีการวางแผนธุรกิจสม่ำเสมอ ด้านการจัดการเอกสารของบริษัท ควรจัดพื้นที่ให้เพียงพอและเหมาะสมกับเอกสาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรเฉพาะบางตัวแปรเท่านั้นในการศึกษา ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา
2. ในการวิจัยครั้งนี้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเป็นคำนิยามศัพท์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งความหมายของศัพท์เหล่านี้จะมีความหมายที่แตกต่างไปจากงานวิจัยอื่น ๆ
3. ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากรภายในองค์กรของบริษัท ทีเอ็มเอฟ (ประเทศไทย) จำกัดเท่านั้นในการศึกษา ควรศึกษากับบุคลากรในองค์กรอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564). หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพของสำนักงานบัญชี.

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

https://www.dbd.go.th/download/account_file/dbd_law_account_office2564.pdf

กมลรัตน์ แนวบรรทัด, และ ทิฆัมพร พันลึกเดช. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 26. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

เกรียงจิตติ วิรัตน์, และ ศิริเดช คำสุพรหม. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสำนักงานบัญชีคุณภาพในแง่มุมมองของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

จินตนา นามโคกกลาง. ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการใช้บริการสำนักงานบัญชี บริษัท พีรียีส เวิลด์ จำกัด.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐชนันท์ คมด้วยศิริ, และ สุขุมมาลย์ ชำนิจ. (2563). การปฏิบัติตามเกณฑ์การรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ดนุชา อาชามาส. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา การประปานครหลวง. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<http://digi.library.tu.ac.th/thesis/ac/0877/title-appendices.pdf>

ดร.ณรรณ แมตจ่อง, และ สุบรรณ ชิตทรงสวัสดิ์, จิระทัศน์ เอี่ยมวิจารณ์. (2553). ผลกระทบของเจตคติในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจSMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ธัญญาภรณ์ โปธิพัฒน์, และ ธนัส ทัทมรงค์. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสำนักงานบัญชีทั่วไปเพื่อเข้าสู่การเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

นวรัตน์ ผิวนวล. (2565). ปัจจัยแห่งความสำเร็จของสำนักงานบัญชีคุณภาพ พื้นที่ภาคใต้ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<https://www.hu.ac.th/Conference/conference2022/proceedings/doc/08%20%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B9%88%E0%B8%88>

บุรเทพ โชคนานุกุล, และ นภเรณู สัจจรักษ์. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ. วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1. มหาวิทยาลัยมหิดล

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พฤษภา แก้วสาร, และ นพดล พันธุ์พาณิชย์. (2564). แนวทางการให้บริการของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 8 ฉบับเพิ่มเติม. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

เพชรรัตน์ ไฉ่วิชากรติกุล. (2562). ผู้นำองค์กรที่ดี. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. มหาวิทยาลัยนานาชาติ แสตัมฟอร์ดกรุงเทพฯ

เพ็ญญา เกื้อเกตุ, และ ฐริชาติ พรหมเต็ม. (2565). ผลกระทบของสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในยุคความปกติใหม่. วารสารวิทยาการจัดการและการบัญชี ปีที่ 1 ฉบับที่ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

วิมลพรรณ, พลจันทร์. (2564). การปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สภารัตน์ เรืองอารมณ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมสิทธิ์ มีแสงนิล. (2557). กลยุทธ์พิชิตคนพิชิตงาน. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<https://www.sanook.com/money/78007/>

สมศักดิ์ สวัสดิ์. (2557). รูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ วิชาทัศนศึกษา กลางและขนาดย่อมด้านผลผลิตของภาคตะวันออกเฉียงใต้. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/stou-sm-s-pr/article/download/28144/26161/>

สุวิภาภรณ์ ชีรมิตร, การุณย์ ประทุม, และ กมล เสวตสมบุญ. (2565). ปัจจัยความฉลาดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในประเทศไทย. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://so06.tcithaijo.org/index.php/jomld/article/download/253843/172162/931139>