

ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*

The Factors in Work Affecting to Performance Efficiency of Accountant in Private Company in Bangkok Metropolitan.

วัลลภ วรรณโอสถ (Wanlop Wannaosote)**

ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Pasunon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยสัมประสิทธิ์อัลฟาโดยใช้วิธีของ Cronbach เท่ากับ 0.90 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับดี 2) มีปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับผิดชอบ และด้านนโยบายของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 42.50 และ 3) มีปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 55.70

คำสำคัญ : นักบัญชี, ปัจจัยด้านการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

* บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

The Research purpose to study about the factors in work affecting to performance efficiency of accountant in private company in Bangkok metropolitan.

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 0909941245, E-mail : wanlop.wannaosote@hotmail.com,

Faculty of Management Science, Silpakorn University

*** รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

The Research purpose to study about the factors in work affecting to performance efficiency of Accountant in Private Company in Bangkok Metropolitan. The data collection is obtained through questionnaire with 404 respondents who work as the accountant of private company in Bangkok metropolitan. Cronbach's Alpha Coefficient is 0.90 following by validity and reliability methodologies. The data is statistically analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation based on Stepwise Method: Multiple Regression Analysis. The Research paper result: 1) Performance factors are related in the good level 2) There are 4 factors in work which influenced in term of Quality performance efficiency: the relationship among other departments in organization, the opportunity develops into career path, responsibility and company's policy are the significance of 0.05 referred to be predictable in 42.50 percent about performance efficiency 3) There are 3 factors in work which influenced in term of Job Satisfaction performance efficiency: the relationship among other departments in organization, the opportunity develops into career path and working qualification are the significance of 0.05 referred to be predictable in 55.70 percent about performance efficiency.

Keywords: Accountant, Factor in work, Performance efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ทำให้เกิดคู่แข่งกันระหว่างบริษัทเพิ่มมากขึ้นทั้งบริษัทที่อยู่ในประเทศ และบริษัทที่อยู่ต่างประเทศ การที่บริษัทจะสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้นั้น ขึ้นอยู่กับการบรรลุเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ ซึ่งการบรรลุเป้าหมายมีได้อาศัยแค่เพียงพนักงานที่เก่งในการปฏิบัติงาน หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่บริษัทมีเพียงอย่างเดียว แต่ยังคงต้องรวมการบริหารงานที่ดีของบริษัทเพื่อที่จะได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะเป็นประโยชน์ต่อการแข่งขันของบริษัท (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โปษกรณัญญ์, 2559)

ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า พนักงานที่สามารถบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และตามระยะเวลาที่กำหนดย่อมแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้งด้านคุณภาพงาน และด้านความพึงพอใจในงาน โดยที่พนักงานจะช่วยให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ (ปวีตรา ลาภละมูล, 2557; สมยศ แยมเผื่อน, 2551) และจากงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 7 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านการได้รับผิดชอบ ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นใน-

หน่วยงาน ปัจจัยด้านนโยบายของบริษัท ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (กชกร เอ็นดูราษฎร์, 2546; ขวาล แซ่ตั้ง, 2558; เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง, 2550)

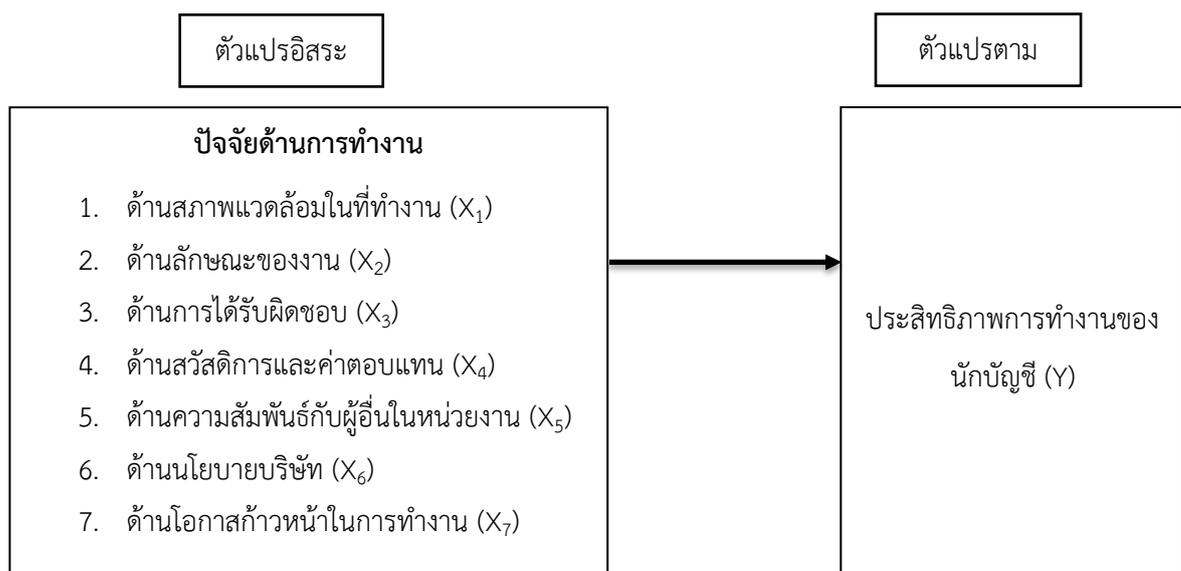
นักบัญชีถือเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ต้องศึกษามาโดยตรงและต้องอาศัยประสบการณ์จากการทำงาน นักบัญชีในอดีตคือบุคคลที่แผนกอื่นมองว่าเข้าถึงยากมีปฏิสัมพันธ์กับแผนกอื่นน้อย เนื่องด้วยการทำงานที่มีแต่ตัวเลขและต้องใช้สมาธิ แต่ในปัจจุบันนักบัญชีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในมากกว่าในอดีต นักบัญชีเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจต่างๆ โดยข้อมูลที่ได้รับจากนักบัญชีนั้นจะสะท้อนภาพการดำเนินงานที่แท้จริงของบริษัทได้ เพราะข้อมูลจากนักบัญชีนั้นเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารและบุคคลภายนอกนำไปตัดสินใจในเรื่องต่างๆด้วย ซึ่งหากข้อมูลผิดพลาดอาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัทได้ (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โภษกรณัญญ์, 2559) จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญจึงอยากศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับบริษัทในการส่งเสริมให้นักบัญชีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงานและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษามาเพื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยของผู้วิจัยได้ดังนี้



แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานและสมมติฐานการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง (2550) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นระดับพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

ณัฐธัญ ณ์ดรบ (2545) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม และพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้องและมีคุณภาพ ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดจากความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในงานของผู้ปฏิบัติงานเอง

สมยศ แยมเพื่อน (2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานรวมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถและความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต

ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โปษกรณัญญ์ (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพหมายถึง สภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน เมื่อใช้กับบุคคล หมายถึงความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จทันเวลา

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน จึงได้ทำการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamané, 1973 : 886 อ้างถึงใน อภินันท์ จันตะนี, 2550) โดยตั้งค่ามาตรฐานของระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5% ($385 * 5\% = 19.25$) รวมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 404 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) คือ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน โดย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 35 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 14 ข้อ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน และด้านความพอใจในงาน การตรวจสอบ

คุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปที่ร่างขึ้นให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (พวงรัตน์ ทีวีรัตน์, 2543) และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha, 1970 : 161) โดยใช้วิธีของ (Cronbach) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำแบบสอบถามออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 404 ชุด โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 18 – 30 กันยายน พ.ศ. 2560

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยมีรายละเอียดดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอนที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

5. การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับคือ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีอย่างมาก สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายในตอนต้นที่ 2 ได้กำหนดโดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ ผู้วิจัยให้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ คือ 1) คะแนน 4.21 – 5.00 คือ ปัจจัยด้านการทำงานดีมาก 2) คะแนน 3.41 – 4.20 คือ ปัจจัยด้านการทำงานดี 3) คะแนน 2.61 – 3.40 คือ ปัจจัยด้านการทำงานปานกลาง 4) คะแนน 1.81 – 2.60 คือ ปัจจัยด้านการทำงานไม่ดี 5) คะแนน 1.00 – 1.80 คือ ปัจจัยด้านการทำงานไม่ดีอย่างมาก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับคือ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ดี ไม่ดีอย่างมาก สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายในตอนต้นที่ 3 ได้กำหนดโดยใช้มาตรวัดตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ ผู้วิจัยให้เกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ คือ 1) คะแนน 4.21 – 5.00 คือ นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานดีมาก 2) คะแนน 3.41 – 4.20 คือ นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานดี 3) คะแนน 2.61 – 3.40 คือ นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง 4) คะแนน 1.81 – 2.60 คือ นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดี 5) คะแนน 1.00 – 1.80 คือ นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ดีอย่างมาก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

สรุปผลการวิจัยและการอภิปรายข้อมูล

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากนักบัญชีบริษัทเอกชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 68.80 และเพศชายจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 ในด้านสถานภาพพบว่า โสดจำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 สมรสจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 ในการศึกษาช่วงอายุพนักงานพบว่า อายุระหว่าง 25-34 ปีมากที่สุด จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ส่วนด้านการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 รองลงมา การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ และด้านอายุงานของพนักงานพบว่า อายุงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 รองลงมา อายุงาน 6-10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50

2. ปัจจัยด้านการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ชื่อคำถาม | Mean | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| ปัจจัยด้านการทำงาน | 3.820 | 0.600 | ดี |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₁) | 3.907 | 0.496 | ดี |
| ด้านลักษณะของงาน (X ₂) | 3.990 | 0.567 | ดี |
| ด้านการได้รับผิดชอบ (X ₃) | 4.021 | 0.521 | ดี |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X ₄) | 3.661 | 0.746 | ดี |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน (X ₅) | 4.052 | 0.582 | ดี |
| ด้านนโยบายของบริษัท (X ₆) | 3.642 | 0.550 | ดี |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X ₇) | 3.491 | 0.706 | ดี |
| ประสิทธิภาพการทำงาน | 3.910 | 0.540 | ดี |
| ด้านคุณภาพงาน (Y ₁) | 3.922 | 0.559 | ดี |
| ด้านความพอใจในงาน (Y ₂) | 3.898 | 0.530 | ดี |

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ระดับปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.60) เมื่อศึกษารายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.58) รองลงมา ปัจจัยด้านการทำงานด้านการได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.52) ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.71)

ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดี ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือประสิทธิภาพการทำงานด้านความพอใจในงานอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.53)

3. การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบปัญหา Collinearity และ Multicollinearity

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบปัญหา Collinearity และ Multicollinearity

| ตัวแปรอิสระ | Collinearity Statistics | |
|------------------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_1) | 0.504 | 1.984 |
| ด้านลักษณะของงาน (X_2) | 0.342 | 2.923 |
| ด้านการได้รับผิดชอบ (X_3) | 0.320 | 3.127 |
| ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X_4) | 0.328 | 3.045 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน (X_5) | 0.411 | 2.432 |
| ด้านนโยบายของบริษัท (X_6) | 0.491 | 2.036 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X_7) | 0.320 | 3.121 |

Durbin-Watson = 1.922

จากตารางที่ 2 ได้พบว่า ตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาในความสัมพันธ์ เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.05 และค่า VIF น้อยกว่า 20 ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนเหลือ หรือค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนสุ่ม จากสถิติ Durbin-Watson คำนวณค่าได้เท่ากับ 1.922 พบว่ามีค่าระหว่าง 1.50 – 2.50 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาอัตสหสัมพันธ์ หรือความคลาดเคลื่อนสุ่มเป็นอิสระต่อกัน ถือได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

4. ปัจจัยด้านการงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนถดถอยของปัจจัยด้านการงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ด้านคุณภาพงาน

| Model ^a | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 53.477 | 4 | 13.369 | 73.636 | 0.000 ^b |
| Residual | 72.442 | 399 | 0.182 | | |
| Total | 125.919 | 403 | | | |

a = ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนด้านคุณภาพงาน

b = Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน (X₅), ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X₇), ด้านการได้รับผิดชอบ (X₃), ด้านนโยบายของบริษัท (X₆)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม สถิติทดสอบ คือ F มีค่า 73.636 ค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยด้านการงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ด้านคุณภาพงาน

| X | B | S.E. | β | t | sig |
|--------------------------------------------------------|-------|-------|---------|-------|------|
| (Constant) | 0.874 | 0.188 | | 4.646 | 0.00 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน (X ₅) | 0.241 | 0.053 | 0.251 | 4.542 | 0.00 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X ₇) | 0.109 | 0.043 | 0.138 | 2.558 | 0.01 |
| ด้านการได้รับผิดชอบ (X ₃) | 0.281 | 0.058 | 0.261 | 4.806 | 0.00 |
| ด้านนโยบายของบริษัท (X ₆) | 0.154 | 0.053 | 0.152 | 2.896 | 0.00 |

มีนัยสำคัญที่ 0.05 R=0.652 R square=0.425 Adjust R square=0.419

Standard Error of the Estimate = 0.42610

สมการถดถอยพหุคูณ $\hat{Y}_1 = 0.874 + 0.241X_5 + 0.109X_7 + 0.281X_3 + 0.154X_6$

Y = ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านคุณภาพงาน Y₁ = ตัวแทนทำนาย

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.241X_5 + 0.109X_7 + 0.281X_3 + 0.154X_6$

ผลการศึกษารววิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงานสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 42.50 ($R^2 = 0.425$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ($\beta = 0.251, p < 0.05$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.138, p < 0.05$) ด้านการได้รับผิดชอบ ($\beta = 0.261, p < 0.05$) และด้านนโยบายของบริษัท ($\beta = 0.152, p < 0.05$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนถดถอยของปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ด้านความพึงพอใจในงาน

| Model ^c | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|----------------|-----|-------------|---------|--------------------|
| Regression | 63.113 | 3 | 21.038 | 167.940 | 0.000 ^e |
| Residual | 50.108 | 400 | 0.125 | | |
| Total | 113.221 | 403 | | | |

c = ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ด้านความพึงพอใจในงาน

e = Predictors: (Constant), ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน (X_5), ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X_7), ด้านลักษณะของงาน (X_2)

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม สถิติทดสอบ คือ F มีค่า 167.940 ค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ด้านคุณภาพความพึงพอใจในงาน

| X | B | S.E. | β | t | sig |
|------------------------------------------------|-------|-------|---------|--------|------|
| (Constant) | 0.902 | 0.138 | | 6.518 | 0.00 |
| ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน (X_5) | 0.441 | 0.041 | 0.485 | 10.872 | 0.00 |
| ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (X_7) | 0.176 | 0.029 | 0.235 | 5.993 | 0.00 |
| ด้านลักษณะของงาน (X_2) | 0.148 | 0.042 | 0.159 | 3.496 | 0.00 |

มีนัยสำคัญที่ 0.05 $R=0.747$ $R^2=0.557$ Adjust $R^2=0.554$

Standard Error of the Estimate = 0.35393

สมการถดถอยพหุคูณ $Y_2=0.902+0.441X_5+0.176X_7+0.148X_2$

Y = ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
ด้านความพึงพอใจในงาน Y_2 = ตัวแทนทำนาย

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.441X_5 + 0.176X_7 + 0.148X_2$$

ผลการศึกษากาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในงาน จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.70 ($R^2 = 0.557$, $F = 167.94$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน ($\beta = 0.485$, $p < 0.05$) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\beta = 0.235$, $p < 0.05$) และด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.159$, $p < 0.05$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่เหมือนกันทั้ง ด้านคุณภาพงานและด้านความพึงพอใจในงาน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือลูกน้องภายใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน เช่น ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนขั้น หรือ Career Path ของนักบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ แยมเผื่อน (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท อาเซียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านผลผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับค่อนข้างต่ำ และชวาล แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อพบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพงาน คือ ด้านการได้รับผิดชอบ เช่น ภาระหน้าที่ในการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจ หรือการออกความเห็น และด้านนโยบายของบริษัท เช่น นโยบายที่สนับสนุนตัวนักบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวาล แซ่ตั้ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อพบว่า ปัจจัยด้านตัวงานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก และ กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทโกรเฮ้สยาม จำกัด พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความพึงพอใจในงาน คือ ด้านลักษณะของงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายตรงตามความสามารถของนักบัญชีและมีความชำนาญ อีกทั้งยังได้รับมอบหมายงานใหม่ๆที่ทำทายความสามารถของนักบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชกร เอ็นดูราษฎร์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัท เอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปร 5 ปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี คือ 1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน บริษัทควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สามารถให้นักบัญชีในบริษัททำร่วมกันเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยและสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน บริษัทควร มีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนและประกาศให้รับทราบถึงหลักเกณฑ์ที่บริษัทกำหนด 3. ด้านการได้รับผิดชอบ บริษัทควรมอบหมายงานที่มีความท้าทายในการทำงานและเชื่อมั่นในศักยภาพ ของนักบัญชีว่าสามารถที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ 4. ด้านนโยบายของบริษัท ผู้บริหารควรปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด และคำนึงถึงผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับ 5. ด้านลักษณะของงาน บริษัทควรมีการ ส่งนักบัญชีไปอบรมหรือเรียนเพิ่มเติมในงานที่นักบัญชีรับผิดชอบ เพื่อที่นักบัญชีได้มีความเชี่ยวชาญในงานของตนเองมากขึ้น

ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากปัจจัยด้านการทำงานที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี และควรมีการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งงานและอายุงานว่ามีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเหมือนกันหรือต่างกันอย่างไร อีกทั้ง ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในแผนกอื่นๆ เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปพัฒนาแก้ไขให้กับพนักงานในบริษัท เพื่อให้บริษัทสามารถที่จะบริหารงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กขกร เอ็นดูราษฎร์ (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด. การศึกษาปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธัญ ถนัทรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ชวาล แซ่ตั้ง (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปวีตรา ลาภละมูล (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543). วิธีกรวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โปษกรณัญญ์. (2559) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี สถาบันการเงินเฉพาะกิจ” ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชีครั้งที่ 4, 1515-1526. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ :บริษัท อีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มาร์ติน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสาวลักษณ์ สุวรรณสว่าง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกันชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภินันท์ จันตะนี. (2550). การใช้สถิติสำหรับวิจัย. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

ภาษาต่างประเทศ

Cronbach, Lee J. (1970). Essential of Psychological Testing. 3rd ed. New York: Harper.