

# ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย

## Factors Affecting To Efficiency The practices Accounting of Accountants in Thailand

<sup>1)</sup> กนกมณี หอมแก้ว, <sup>2)</sup> สุนิษา ภูสงศ์, <sup>3)</sup> วรกรรอง ศรีศิริรุ่ง

<sup>1)</sup> อาจารย์ประจำ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>2)</sup> อาจารย์ประจำ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>3)</sup> อาจารย์ประจำ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>1)</sup> Kanokmani Homkaew, <sup>2)</sup> Sunisa poosong, <sup>3)</sup> Waronglong Srisirirung

<sup>1)</sup> Lecturer, Faculty of Accountancy Bangkokthonburi University

<sup>2)</sup> Lecturer, Faculty of Accountancy Bangkokthonburi University

<sup>3)</sup> Lecturer, Faculty of Accountancy Bangkokthonburi University

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยและเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยการบริหารภายในองค์กร จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยหรือไม่และอย่างไร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามส่งไปยังนักบัญชีไทยจำนวน 400 รายและสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยเรียงความสำคัญตามสมการจากมากไปน้อย 1)คิดริเริ่มสร้างสรรค์2)ความรับผิดชอบ 3)ระเบียบวินัย และ4)การได้รับความยอมรับนับถือตามลำดับผลการศึกษานี้มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01และ 0.05

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, นักบัญชี

### Abstract

This research is aimed at studying Factors Affecting To Efficiency The practices Accounting of Accountants in Thailand, and methods to increase Accountants' Efficiency. The researcher aims at study whether factors that motivate and administrative within the organization factors To Efficiency The practices Accounting or not, and how it will effect. This research is using survey research method which collecting questionnaires from 400 Accountants. Stepwise multiple regression analysis was used in order to construct the predictive equation model.

The research demonstrate that , Factors Affecting To Efficiency The practices Accounting of Accountants in Thailand were ranked as followed, 1) Creative Thinking 2) responsibility3) discipline 4) recognition This result was statistically significant at .01and .05 level.

**Keyword:** Efficiency, The practices, Accountants

### บทนำ

ในระบบการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยกลไกในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรการทุกองค์กรคงไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มี

หน้าที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมกลไกในการทำงานที่จะทำให้การทำงานลุล่วงไปได้ตรงตามจุดประสงค์ ที่กำหนดไว้ แม้จะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานเพียงใด ก็ต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้ควบคุมระบบการทำงานถ้าบุคลากรผู้มีหน้าที่ควบคุม

ปัจจัยต่างๆ ด้วยคุณภาพที่ย่อมยากที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พินัส หันนาคินท์ 2542 :25)

การบริหารจึงเป็นศิลปะในการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลซึ่งทำหน้าที่บริหารในองค์กร โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและการควบคุมกิจการ ให้ดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายขององค์กร ด้วยความประหยัดและมีประสิทธิภาพ (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ ,2540 : 13) การใช้คนและเทคนิคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ หรือตามแผนงานที่วางไว้หรือการจัดสรรการใช้กำลังคน กำลังเงิน กำลังวัตถุ และเวลาที่มีอยู่ให้ได้ผลมากที่สุด โดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด หรือการอำนวยความสะดวกอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งโดยปกติเกี่ยวข้องกับการจัดใช้ คนเงิน วัสดุ ให้สอดคล้องได้ส่วนสัดส่วนที่ดีที่สุด เพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ( สุชาติ ประชากล ,2541 : 43) ซึ่งผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีตลอดจนสามารถประยุกต์วิธีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพบริบท ขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดที่จะเกิดกับองค์กร ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการรับบริการเป็นต้น

สุรพงษ์ ภัยโยภาพ (2546 : 22) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของบุคคล ผลงานหรือผลผลิตนั้น ถือเป็นหัวใจขององค์กรที่สำคัญยิ่ง องค์กรต้องการประสิทธิผล และประสิทธิภาพของงานในระดับสูง ดังนั้น องค์กรจึงลงทุนดำเนินงานเพื่อหวังให้การทำงานสำเร็จลุล่วงและได้ผลดีมีปริมาณงานสูง อันจะนำผลกำไรมาสู่องค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้ตรงกับของสมปราชญ์ จอมเทศ (2526: 27) ที่กล่าวว่า องค์กรแตกต่างจากหน่วยงานทางสังคมอื่นๆ ในแง่ที่มุ่งบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเฉพาะของตนเป็นสำคัญดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการเลือกหาและจัดสรรทรัพยากรตลอดจนกำหนดกิจกรรมขององค์กรในส่วนต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากผลงานวิจัยหลายเล่มที่ผ่านมาในอดีตได้ค้นพบว่าการจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของคน เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของคนและการจูงใจ เพื่อนำ

นำบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน (Vroom 1970 : 10) การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากการจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการ และแสดงการกระทำออกมาตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำงานทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้ จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้นที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือการจูงใจ การจูงใจเป็นความเต็มใจจะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย(อรุณ รักธรรม 2527 : 268) การสร้างการจูงใจ จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะ จูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการของคนในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน (ฉัฐสินี หาญกิตติชัย 2541 : 9-10)

จึงสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลายๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสพการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงานการกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย

ความสำเร็จขององค์กรนั้นสามารถวัดได้จากข้อมูลที่เป็นตัวเลขและไม่ได้เป็นตัวเลขแต่ข้อมูลทางการเงินจะสามารถสะท้อนผลการดำเนินงานได้แท้จริงมากกว่าผลการดำเนินงานด้านอื่นเนื่องจากข้อมูลทางการเงินเป็นสิ่งสำคัญที่บุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรนั้นให้ความสำคัญโดยผู้ใช้งบการเงินต้องการนำข้อมูลทางการเงินมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ พยากรณ์ หรือนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้งบการเงินแต่ละกลุ่มซึ่งข้อมูลทางการเงินดังกล่าวนี้ เป็นข้อมูลที่ถูกสรุปมาจากวิธีการทางด้านบัญชีเพื่อให้ได้รายงานทางการเงินเป็นผลสรุปผลการดำเนินงานของกิจการดังนั้นผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีจะต้องจัดให้มีผู้ทำบัญชีที่มีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547โดยผู้ทำบัญชีมีหน้าที่ในการจัดทำบัญชี เพื่อให้มีการแสดงผลการดำเนินงานฐานะการเงินหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำ

บัญชี จากเอกสารประกอบการลงบัญชีให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามความจริงและตามมาตรฐานการบัญชี(สุภาพร แซ่มซ้อย,2555)

จากที่มาและความสำคัญข้างต้นนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยทั้งด้านปัจจัยการจูงใจ และการบริหารภายในเนื่องจากปัจจัยทั้งสองนี้น่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีไทยและจากผลวิจัยที่น่าจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

### วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย
2. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย

### ขอบเขตการวิจัย

#### -เนื้อหา

การศึกษาในเรื่องนี้ มุ่งศึกษา ในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน จริยธรรม การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร ความรอบรู้ในงาน ความเชื่อถือว่าวางใจ/ความเอาใจใส่ในงาน การตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามคำสั่ง ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ การวางแผน การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน และความสามารถในการสื่อสาร

#### -ประชากร

ประชากร ได้แก่ นักบัญชีในประเทศไทยที่ขึ้นทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าจำนวน 58,000 คน

#### -ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีไทย จำนวน 400 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970)

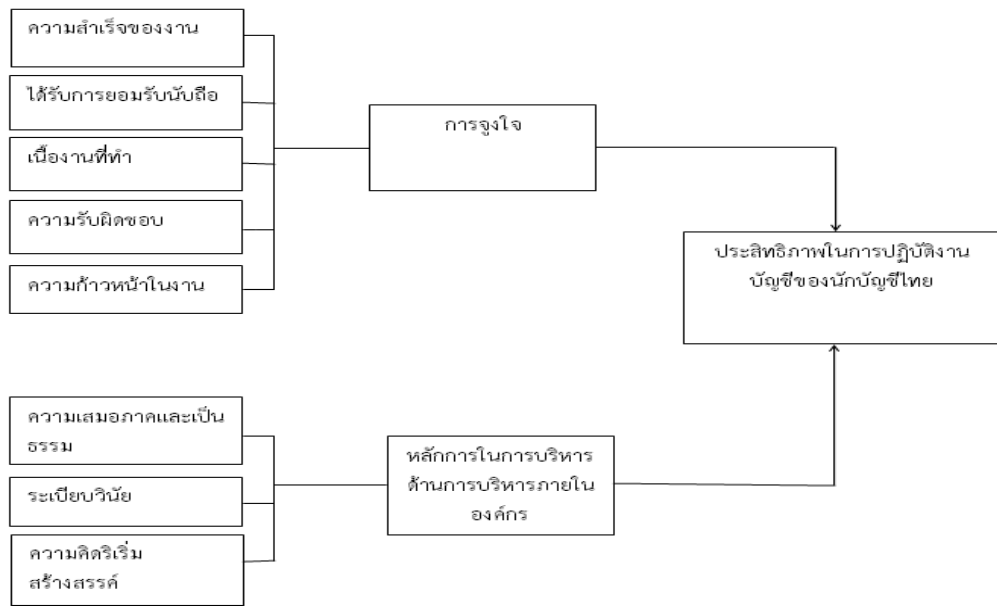
#### -ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของนักบัญชีไทย ได้แก่ 1)คุณลักษณะทั่วไปของนักบัญชี คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี 2)ข้อมูลทางด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ผลงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน และ3) ข้อมูลทางด้านปัจจัยการบริหารภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ระเบียบวินัย และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของนักบัญชีไทยด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หลักการในการบริหารของ Fayol และ ทฤษฎีการจูงใจของFrederick Herzberg ดังปรากฏภาพที่1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินวิจัย

#### -การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มาจาก 2 แหล่ง กล่าวคือ

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ถาม จำนวน 400 คน เพื่อทราบถึงคุณลักษณะและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากหนังสือ ตำราทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร และข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### -เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดย แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของนักบัญชี ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทางด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) เนื้องานที่ทำ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลทางด้านปัจจัยการบริหารภายในองค์กรซึ่งประกอบด้วย 1) ความเสมอภาคและความ

เป็นธรรม 2) ระเบียบวินัย และ 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ส่วนที่ 4 ข้อมูลทางด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย 1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน 4) จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม 6) การคำนึงถึงการใช้ทรัพยากร 7) ความรอบรู้ในงาน 8) ความเชื่อถือไว้วางใจ 9) การตรงต่อเวลา 10) การปฏิบัติตามคำสั่ง 11) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 12) การวางแผน 13) การตัดสินใจแก้ไขปัญหา และ 14) ความสามารถในการสื่อสาร

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามถึงข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านบัญชีของนักบัญชีไทย

#### -การจัดเครื่องมือ

การศึกษาในครั้งนี้ได้อาศัยรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการศึกษาวิธีดำเนินการศึกษาวิจัยดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สร้างเครื่องมือโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด 3) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 4) ปรับปรุงแก้ไข 5) ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อควบคุมคุณภาพของเครื่องมือ 6) ปรับปรุงแก้ไข 7) ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 8) รวบรวมแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 9) วิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยออกแบบสอบถามระดับความคิดเห็น

โดยใช้ Likert Scale ระดับ 1-5 และมีคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระแบบสอบถามที่ใช้ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นโดยให้ผู้ชำนาญการจำนวน 3 ท่านสอบทานคำถาม และทำ pilot test แบบสอบถามจำนวน 15 ฉบับเพื่อทดสอบ Content Validity โดยส่งให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่นผู้ทำบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้สอบบัญชีภาษีอากร และอาจารย์ผู้สอนวิชาการบัญชีตอบแบบสอบถามและปรับปรุงก่อนส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง

#### -การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงสำรวจจะได้ข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้มาจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. สถิติเชิงพรรณนา เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาโดย ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือก รายการ (Checklist) จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้ว นำเสนอผลในรูป ร้อย ละ (Percentage) สำหรับคำถามตอนที่ 2,3 และ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบวัดระดับในรูปแบบช่วง (Scale) จึงใช้วิธีแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้ว นำเสนอในรูปของร้อยละ

2.สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยทำการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยการบริหาร

**ตาราง 1** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและการบริหารภายในองค์กรกับตัวแปรประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยโดยใช้วิธีวิเคราะห์ Pearson Product Moment Correlation

ตัวแปร	(X1)	(X2)	(X3)	(X4)	(X5)	(X6)	(X7)	(X8)	(X9)
ความสำเร็จของงาน (X1)	1.00	.79*	.74*	.64*	.67*	.62*	.59*	.68*	.66*
การรับความยอมรับนับถือ (X2)		1.00	.81*	.77*	.71*	.72*	.69*	.71*	.77*
เนื้องานที่ทำ (X3)			1.00	.78*	.79*	.70*	.68*	.74*	.77*
ความรับผิดชอบ (X4)				1.00	.76*	.69*	.70*	.75*	.81*
ความก้าวหน้าในงาน (X5)					1.00	.67*	.68*	.75*	.76*
ความเสมอภาคและเป็นธรรม (X6)						1.00	.70*	.67*	.74*
ระเบียบวินัย (X7)							1.00	.62*	.74*
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X8)								1.00	.84*
ประสิทธิภาพ (X9)									1.00

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภายในองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ด้วยสถิติ สร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

#### ผลการวิจัย

##### -การวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงภาพรวมผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตพบว่านักบัญชีไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 ปี-30 ปีส่วนใหญ่มีประสบการณ์การด้านบัญชีอยู่ระหว่าง 4 ปี – 6 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี

##### -ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ถูกส่งกลับคืนมาได้ทั้งสิ้น 398 ฉบับ และได้พิจารณาความเหมาะสมของข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และการบริหารภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานจากการวิเคราะห์ Pearson Product Moment Correction ดังตาราง 1

จากตาราง 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยเพื่อเลือกตัวแปรอิสระมาศึกษาด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนโดยมีเงื่อนไขคือ ตัวแปรอิสระ ต้องอิสระต่อกัน ดังนั้นตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์สูงเกิน 0.85 การวิจัยครั้งนี้จะเลือกมา

เพียงตัวแปรเดียว จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าตัวแปรอิสระ มีค่าสหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.85 ดังนั้นการวิจัยจึงนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์น้อยกว่า 0.85 ทำการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานต่อไป

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณด้วยวิธีการ Enter Method ของตัวแปรที่พยากรณ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคนิค Enter Method

ปัจจัย	B	Beta	t	Sig
ความสำเร็จของงาน (X1)	.07	.08	1.35	.17
การได้รับความยอมรับนับถือ (X2)	.14	.14	1.93	.04
เนื้องานที่ทำ (X3)	.02	.02	0.32	.74
ความรับผิดชอบ (X4)	.16	.17	2.50	.01
ความก้าวหน้าในงาน (X5)	.05	.06	1.02	.30
ความเสมอภาคและเป็นธรรม (X6)	.07	.08	1.49	.13
ระเบียบวินัย (X7)	.14	.17	3.08	.00
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X8)	.36	.43	7.06	.00

$R^2 = 0.91$ , Adjusted  $R^2 = 0.82$ ,  
F = 55.95

จากตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานและการบริหารภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อตัวแปรประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยมีค่าเท่ากับ .91 ( $R = .91$ ) แสดงว่าปัจจัยด้านตัวแปร ด้านปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานและการบริหารภายในองค์กรทุกด้านสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย และมีปัจจัยด้านตัวแปร ด้านปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานและการบริหารภายในองค์กรบาง

ตัวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบัญชีของนักบัญชีไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค Enter พบว่า การได้รับความยอมรับนับถือ (X2) มีค่า Sig.0.04 ความรับผิดชอบ (X4) มีค่า Sig.0.01 ระเบียบวินัย (X7) มีค่า Sig.0.00 และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X8) มีค่า Sig.0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบัญชีของนักบัญชีไทยคิดเป็นร้อยละ 82 (Adj  $R^2 = .82$ )

**ตารางที่ 3** ผล Multiple linear regression โดยใช้วิธี Stepwise Method ทดสอบปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานและการบริหารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	B	SE B	Beta	t	Sig t
ค่าคงที่	.43	.14		3.04	.00
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (X8)	.37	.04	.44	8.25	.00
ระเบียบวินัย (X7)	.18	.04	.21	4.23	.00
ความรับผิดชอบ (X4)	.21	.05	.22	3.58	.00
การได้รับความยอมรับนับถือ (X2)	.13	.05	.13	2.26	.02

$R^2 = 0.82$ , Adjusted  $R^2 = 0.82$ , F = 181.04

จากตารางที่ 3 พบว่าโมเดลมีค่า R square (สัมประสิทธิ์พยากรณ์)มากที่สุด คือ 0.82 ดังนั้นจึงนำโมเดลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยโดยสามารถเขียนในรูปสมการเชิงเส้นในการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .43 + (.37) X_6 + (.18) X_7 + (.21) X_4 + (.13) X_2$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = (.44) Z_8 + (.21) Z_7 + (.22) Z_4 + (.13) Z_3$$

จากสมการข้างต้น แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการบริหารภายในองค์กรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.37 รองลงมาคือปัจจัยด้านการจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.21 รองลงมาคือ ด้านระเบียบวินัยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.18 และด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.13

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยสอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2546 : 7) ได้ให้ความหมาย บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยรองลงมาจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ยงยุทธ เกษสาคร (2547:131-133) อ้างถึงใน ชูยศ ศรีวรพันธ์, 2553:9-10 กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ว่าความพึงพอใจในงานที่หาจะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมี

องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก ปัจจัยจูงใจ ในที่นี้คือ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านระเบียบวินัยมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยรองลงมา สอดคล้องกับสมยศ นาวิการ (2543 : 15) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ The Twelve Principles of Emerson โดยมีหลัก 12 ประการ คือความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึงงานสำเร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้และให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยการจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทยในลำดับสุดท้ายสอดคล้องกับ วรรณมา ตั้งถาวรสิริกุล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุขุมวิททราฟฟ์ จำกัด” ที่ล้วนพบว่า ความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ เฟดเดอริกซ์ เฮอริสเบิร์ก (Frederick Herzberg, and other 1959:54 - 56) ที่อธิบายว่าหากบุคคลมีสภาพการทำงานที่

เหมาะสมทั้งในด้านกายภาพ ความสะดวกสบาย รวมไปถึงความสมดุลของปริมาณ ก็ย่อมเป็นผลทำให้บุคคลนั้นรู้สึกพอใจ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคคัลลีแลนด์ McClelland's Achievement Motivation Theory (อ้างถึงใน สุรชาติ บุญเลิศ, 2552:17-18) โดยเน้นถึงความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น ความสามารถของตนส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาและสอดคล้องกับ Vroom and Deci (1970 : 61-67) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

#### ข้อเสนอแนะ

##### -ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการบริหารภายในองค์กรด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย รองลงมาคือปัจจัยด้านการจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านระเบียบวินัย และด้านการได้รับความยอมรับนับถือดังนั้นผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องมีทักษะในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถประยุกต์วิธีการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาพบริบท ขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดที่จะเกิดกับองค์กร ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียพึงพอใจในการรับบริการโดยเฉพาะการบริหารบุคลากรในองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรขององค์กรที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีหน้าที่ทำงานให้กับองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมกลไก

#### เอกสารอ้างอิง

ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตร

ในการทำงานที่จะทำให้การทำงานลุล่วงไปได้ ตรงตามจุดประสงค์ ที่กำหนดไว้อีกทั้งผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม ทำให้รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในหน่วยงานควรสนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือในการทำงาน ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานเต็มที่ตลอดจนการปรับปรุงการทำงานเป็นรางวัลจากการยอมรับ และการยกย่อง โดยวิธีการยกย่องบุคคลที่เขาทำดีดังนั้นการสร้างการจูงใจ จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของนักบริหารและหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการของบุคคลในองค์กรได้ จะทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นมีกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากปัจจัยด้านการบริหารภายในและปัจจัยด้านการจูงใจนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีก็เช่นกันหากต้องการให้รายงานทางการเงินเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนของกิจการจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว

##### -ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในเชิงลึกสำหรับกลุ่มอาชีพที่มีความก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งแห่งความสำเร็จอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายองค์ความรู้ และสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันในแต่ละกลุ่มอาชีพ

2. ควรมีการศึกษาโมเดลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีในลักษณะวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับกลุ่มวิชาชีพบัญชีในการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ



- จังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรจังหวัดนครราชสีมา . ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,  
 ชูยศ ศรีวีระจันทร์.(2553).ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบลเขตอำเภอ  
 เมือง จ.นครราชสีมา.การค้นคว้าอิสระปริญญาวิศวกรรม ศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาวิศวกรรมโยธา)  
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พนัส หันนาคินทร์.(2542). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- วรรณดา ตั้งถาวรสิริกุล.(2549). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุขุมวิทคราวน์  
 จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ  
 โรฒ.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์.(2540). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าปริ้นตริง.
- สมปราชญ์ จอมเทศ.(2526).**การบริหารและการจัดองค์การ**.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ.(2543) **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2543.
- สุชาติ ประชากุล.(2541). **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- สุภาพร แซ่มซ้อย. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแนวปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย**.วารสารวิชาการ ศรีปทุมชลบุรี.p74-  
 80.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาพ.(2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์ วท.ม.  
 กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรุณ รักธรรม.(2527)**หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- Frederick, Hertzberg et al. (1959). **The Motivation of work**. New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**.  
**Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.
- Henri Fayol.(2552).**ทฤษฎีการจัดการ(General Management)**.สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2557,จาก  
[http://www.nstru.ac.th/nstru2009/news/how\\_news\\_ex.php?id=11150](http://www.nstru.ac.th/nstru2009/news/how_news_ex.php?id=11150)<http://www.google.com>
- Herzberg, Frederick And Other.(1959). **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons.
- Vroom, H. Victor. (1970). **Management and Motivation**. Harmonworht: Penguin Book LTD,.