

การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทจดทะเบียน  
ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย  
Self-development to increase working efficiency of accountants working for the companies  
registered in the stock exchange of Thailand

วิชาญ แสงสุขาวา<sup>1</sup> ณัฐฤกฤดา เรืองประดิษฐ์<sup>2</sup> และสุจินดา พรหมขำ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>สาขาการบัญชี คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา  
99 หมู่ที่ 6 ตำบลโพธิ์ อำเภอมือง จังหวัดศรีสะเกษ

<sup>2</sup>สาขาการจัดการ คณะบริหารศาสตร์ วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา  
333/3 หมู่ที่ 3 ตำบลวังหว่า อำเภอกง จังหวัดระยอง 22110

<sup>3</sup>สาขาการจัดการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา  
333 หมู่ 13 ตำบลช้างซ้าย อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช 80000

\*E-mail: kruvon\_49@hotmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 232 คนวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ อันได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequencies distribution) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 35.02 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำงานในกลุ่มบริษัทอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 7.34 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่าปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองโดย ภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87, 3.46$  และ  $3.46$  ตามลำดับ) นอกจากนี้มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยเฉลี่ย 70.02 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่าการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ จิตใจ และสังคม ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา โดยผ่านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพด้วย

**คำสำคัญ:** การพัฒนาตนเอง, เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานบัญชี

### ABSTRACT

The study of self-development to increase working efficiency of accountants working for the companies registered in The Stock Exchange of Thailand (SET) was aimed at studying 1) self-development levels of accountants working for the companies registered in The Stock Exchange of Thailand (SET) 2) working efficiency of accountants working for the companies registered in The Stock

Exchange of Thailand (SET) and 3) casual factors affecting working efficiency of accountants working for the companies registered in The Stock Exchange of Thailand (SET). The questionnaires were constructed as a tool for collecting data from 232 accountants working for the companies registered in The Stock Exchange of Thailand (SET). The statistics used for analysis were SPSS/FW (Statistic Package for Social Sciences for Windows) with frequencies distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and path analysis. The research finding indicated that most of the accountants in the sample group was mostly female, aged 35.02 years old, and graduated Bachelor's Degree. They worked as operating staff for The Stock Exchange of Thailand (SET) and earned Baht 15,001-20,000 per month. The accountants in this sample group indicated that job descriptive factors, need for achievement factors and self development were totally at high level ( $\bar{X}$  = 3.87, 3.46 and 3.46 respectively). Moreover, working efficiency was averagely 70.02%. The result of hypotheses tests by path analysis showed that self-development in profession got direct effect from the support of training and development in job descriptive factors and the search for high standards in need for achievement factors so the hypotheses were acceptable. Working efficiency got direct effect from self- development in profession, mind and society, the support of training and development in job descriptive factors and the search for high standards in need for achievement factors. Moreover it got indirect effect from the support of training and development in job descriptive factors and need for achievement factors through self-development in profession.

**Keywords:** Self-Development, Increase working efficiency, Accountants

## 1. บทนำ

โดยปกติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น สามารถทำได้ 3 วิธีใหญ่ๆ คือวิธีการทางการศึกษา (education) การฝึกอบรม (training) และการพัฒนา (development) ซึ่งแต่ละวิธีจะแตกต่างกันตามจุดเน้นของแต่ละวิธีการคือ การศึกษาเน้นที่ตัวบุคคลโดยมุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต ในส่วนของการฝึกอบรม เน้นที่งานที่ต้องปฏิบัติ โดยมุ่งแก้ปัญหาในการทำงานของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะนั้น เช่น เพื่อลดความผิดพลาดหรือความสูญเสียของผลิตภัณฑ์ เป็นต้น และการพัฒนาเน้นที่ตัวบุคคลและองค์กรพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร ทั้งนี้การพัฒนาสามารถทำได้หลายทาง เช่น การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน (career development) หรือ การพัฒนาตนเอง (self development) เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องกระทำอย่าง

ต่อเนื่องด้วย (ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, 2533 : 620-621) แม้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การจัดฝึกอบรม การวางแผนอาชีพ หรือ การพัฒนาตนเอง เป็นต้น แต่หากพิจารณาการศึกษาแล้วจะพบว่า การพัฒนาตนเองเป็นรากฐานของการพัฒนาในด้านอื่น ๆ กล่าวคือ ควรเริ่มที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาปรับปรุงตนเองเสียก่อนที่จะพัฒนาในด้านอื่น ๆ ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นจะส่งผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และช่วยให้สามารถทำหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ อีกทั้งยังส่งผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น และส่งผลต่อหน่วยงานโดยส่งเสริมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย

การพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ในการพัฒนา ตนเองของพนักงาน โดยเฉพาะปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยแรงจูงใจ สัมฤทธิ์ หากองค์กรใดไม่มีปัจจัยดังกล่าวที่สนับสนุนส่งเสริมหรือเอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแล้ว ทำให้พนักงานในองค์กรไม่มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลให้องค์กรไม่มีการพัฒนา องค์กรนั้นๆ ย่อมไม่สามารถ



บรรล่วัตถุประสงค์ขององค์การตลอดจนองค์การไม่สามารถดำรงอยู่ได้

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการระดมเงินทุนจากสาธารณะได้ โดยสะดวกในลักษณะของการแลกเปลี่ยนซื้อขายตราสารทุนของบริษัทต่างๆ ที่ขึ้นทะเบียนไว้กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand - SET) ซึ่งฝ่ายหรือแผนกที่มีความใกล้ชิดกับตัวเลขการใช้จ่ายเงินทุนของแต่ละบริษัท หลีกเลียงฝ่าย/แผนกบัญชีเสียไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำบัญชีรายงานผลประกอบการบริษัทประจำปียื่นแก่กรมสรรพากร ตรวจสอบ (กรมสรรพากร, 2551) ทำให้ฝ่าย/แผนกบัญชีจำต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องแม่นยำและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อไม่ให้บริษัทต้องรับผิดชอบทั้งโทษทางแพ่งและอาญาจากการละเลยการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพด้านบุคลากรของพนักงานบัญชีจึงมีความสำคัญยิ่ง เนื่องด้วยประสิทธิภาพการทำงานจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงต้องมึนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทางบัญชีให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบรับกับความต้องการของบริษัทฯ อันส่งผลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานฝ่ายบัญชีของบริษัทฯ ในด้านลักษณะงาน และการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อธุรกิจและสภาวะจิตใจของพนักงาน

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ในเรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางร่างกาย การพัฒนาทางจิตใจ และการพัฒนาทางสังคม และปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ในการวิจัยคือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 549 บริษัท ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ.2551 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2551) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (Taro, Yamanae, 1973 : 1,089) ที่ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 232 บริษัท โดยจะศึกษาพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทละ 1 คนเพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละบริษัท ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีที่ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 232 คน ขอบเขตของระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยทั้งสิ้น 7 เดือน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ. ศ. 2551 จนถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2551 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชี ปัจจัยลักษณะงานปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้ค่าสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequencies distribution) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

(multiple regression) วิธีทางตรง (enter) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

#### 4. ผลการวิจัย

จากการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมของบริษัทที่จดทะเบียน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 อายุ 31-40 ปีเป็นช่วงอายุที่พบมากที่สุด จำนวน 109 คน ร้อยละ 47.0 คิดเป็นอายุเฉลี่ย 35.02 ปี โดยส่วนใหญ่จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ทำงานในกลุ่มบริษัทก่อสร้างหรืออสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวนมากที่สุด 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ซึ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 111 คน ร้อยละ 47.8 คิดเป็นระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.34 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 71 คน มีจำนวนถึงร้อยละ 30.6

ปัจจัยลักษณะงานในด้านโครงสร้างขององค์กร ความผูกพันในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่าปัจจัยลักษณะงานโดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) โดยเห็นว่า โครงสร้างขององค์กร ( $\bar{X} = 4.02$ ) ความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) ความคาดหวังในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.92$ ) ความผูกพันในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) การสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา ( $\bar{X} = 3.62$ ) จัดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าโครงสร้างขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการบริหารงานแต่ละส่วนมีความเป็นเอกภาพ และมีความคล่องตัวมีความเข้าใจในโครงสร้างการทำงานขององค์กรในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$  และ 4.29) รองลงมา โครงสร้างขององค์กรมีการจัดส่วนงานแบ่งตามความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ )

และพอใจในนโยบายและกฎระเบียบที่บังคับใช้ในองค์กร ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ )

ความผูกพันในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.02$ ) การเสริมสร้างความผูกพัน ความรัก และห่วงแหนต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.75$ ) มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้และมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าทำนอยยังคงเลือกทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ( $\bar{X}$  เท่ากัน=3.63)

ความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหลักเกณฑ์ที่องค์กรใช้ในการพิจารณาความผิดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ) เห็นว่า หน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ไม่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 4.11$ ) ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มั่นคงไม่ต้องถูกออกจากรางานโดยง่าย ( $\bar{X} = 4.05$ ) ใ้ตนรู้สึกว่าองค์กรที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงและมีโอกาสเติบโตอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.46$ ) จัดอยู่ในระดับมาก ความคาดหวังในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการที่ทำงานอยู่ในขณะนี้ สามารถทำให้ก้าวหน้าได้ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) เห็นว่า คุณสมบัตินี้และประสบการณ์ที่ตนทำมาพอที่จะได้รับการสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถจะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานไปประกอบวิชาชีพทางบัญชีส่วนตัวได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$  และ 3.95) และคาดหวังในผลงานที่ทำอยู่ จะนำมาซึ่งการได้รับการยอมรับยกย่อง และนับถือในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ )

การสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างอิสระเต็มที่ภายใต้กรอบงานที่กำหนดในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$  และ 3.78) และได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน และมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะความชำนาญมากขึ้นในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$  และ 3.33)

จากการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการค่าตอบแทน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการสถานะภาพที่สูงขึ้น และความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัท



ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) โดยมีความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ความต้องการแข่งขันในการทำงาน ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ( $\bar{X} = 3.76, 3.68$  และ  $3.52$  ตามลำดับ) มีความต้องการค่าตอบแทน และความต้องการสถานะภาพที่สูงขึ้นในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$  และ  $3.14$  ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการทำงานควรเน้นความซื่อสัตย์สุจริต และทำงานเป็นทีมระหว่างกันและกัน การปฏิบัติหน้าที่ควรคำนึงถึงจรรยาบรรณในวิชาชีพทางบัญชี การทำงานในโดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน ( $\bar{X} = 4.20, 4.05$  และ  $3.81$  ตามลำดับ) และเห็นว่าควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรม (Code of Conduct) ที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.99$ )

ความต้องการค่าตอบแทนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา เงินโบนัส ที่ได้รับมีความเหมาะสม การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสม และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การลาหยุดค่าเดินทาง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31, 3.21, 3.19$  และ  $3.06$  ตามลำดับ)

ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีแบบอย่างของแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศให้ศึกษาเป็นกรณีศึกษา (Case Study) การให้การสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.11$  และ  $3.77$  ตามลำดับ) และควรกำหนดตัวชี้วัด (Indicator) มาตรฐานผลของงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน และให้อิสระในการทำงานตามความคิดในเชิงสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งผลงานที่เป็นเลิศในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$  และ  $3.38$  ตามลำดับ)

ความต้องการแข่งขันในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีความมานะพยายาม ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงานถึงแม้ผลงานจะไม่ดีก็ตาม เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันการทำงานอย่างเสรีในลักษณะที่มงาน ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถเทียบเคียงกับเพื่อนร่วมงาน และการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ มี

โอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับ องค์กรอื่นในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.18, 3.61, 3.20$  และ  $3.08$  ตามลำดับ)

ความต้องการสถานะภาพที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่การงานมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.01$ ) ประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่ สามารถยกระดับความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในส่วนของงานที่ไม่ถนัด เพื่อเป็นการยกระดับความสามารถของตนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$  และ  $2.97$  ตามลำดับ) และการได้รับโอกาสการเป็นผู้นำในแต่ละส่วนงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.30$ )

ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่างๆ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าทุกปัญหาต่างมีทางแก้ไข ไม่ควรหลบหลีกหรือปิดความรับผิดชอบ ปัญหาเฉพาะหน้าถือเป็นสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญและแก้ไข ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ยึดเป็นครู เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นอีก ( $\bar{X} = 3.61, 3.51$  และ  $3.43$ ตามลำดับ) และปรับเปลี่ยนวิถีของปัญหาให้เป็นโอกาสในการพิสูจน์ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.37$ )

จากการศึกษาการพัฒนาตนเอง ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางร่างกาย การพัฒนาทางจิตใจ และการพัฒนาทางสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.46$ ) โดยมีการพัฒนาทางวิชาชีพ การพัฒนาทางจิตใจ การพัฒนาทางร่างกายในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64, 3.62$  และ  $3.45$  ตามลำดับ) และการพัฒนาทางสังคมในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความต้องการจริยธรรมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การพัฒนาทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างได้ทำงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้อรรถาธิบายในวิชาชีพบัญชีอยู่ตลอดเวลา และการฝึกฝนการทำงานที่หลากหลายจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญในการแก้ปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 4.06, 3.74$  และ  $3.63$  ตามลำดับ) และเกิดแนวความคิดใหม่ที่ ช่วยสร้างสรรค์และพัฒนางานให้ดีขึ้นในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.13$ )

การพัฒนาทางร่างกาย กลุ่มตัวอย่างมีการดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ ) และการพัฒนาสมรรถภาพทางกายโดยการออกกำลังกายเพื่อให้การทำงานของร่างกายปกติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมทั้งทำนึ่ง การทำงานหน้าจคอมพิวเตอร์หรือโต๊ะทำงาน รวมถึงการบริหารร่างกายด้วยการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย และหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อผลเสียของสุขภาพร่างกาย เช่น การรับประทานขนมขบเคี้ยวระหว่างทำงาน การเพ่งสายตางานในพื้นที่ยาสว่างไม่เพียงพอ การนั่งทำงานในที่อากาศเย็นใกล้เครื่องปรับอากาศ ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34, 3.28$  และ  $3.04$  ตามลำดับ)

การพัฒนาทางจิตใจ กลุ่มตัวอย่างมีจรรยาบรรณในวิชาชีพทางบัญชี และรักษาวินัยในการทำงานในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$  และ  $3.93$  ตามลำดับ) และการฝึกฝนตนเองให้มีจิตใจมั่นคง มีสติ ยึดมั่นในหลักศีลธรรม การมองโลกในแง่ดี อันนำมาซึ่งความสุขทางจิตใจในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$  และ  $3.18$  ตามลำดับ)

การพัฒนาทางสังคม กลุ่มตัวอย่างมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่าง เพื่อนร่วมงาน การเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานเห็นอก เห็นใจผู้อื่น การเป็นผู้เสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29, 3.09, 3.05$  และ  $3.00$  ตามลำดับ)

จากการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานโดยวัดจากจำนวนใบรายการบัญชีที่จัดทำจำนวนใบรายการบัญชีที่ผ่านการตรวจสอบ จำนวนใบรายการบัญชีที่ไม่ผ่านการตรวจสอบ หลังจากนั้นคำนวณอัตราร้อยละของจำนวนใบรายการบัญชีที่ผ่านการตรวจสอบจากจำนวนใบรายการบัญชีที่จัดทำทั้งหมดในแต่ละวัน ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน (n=232)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 70.02, S.D. = 5.14$ )	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-25 เปอร์เซนต์	6	2.6
25-50 เปอร์เซนต์	24	10.3
51-75 เปอร์เซนต์	163	70.3
76-100 เปอร์เซนต์	39	16.8

รวม	232	100.0
-----	-----	-------

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 มีประสิทธิภาพในการทำงาน 51-75 เปอร์เซนต์ รองลงมา ประสิทธิภาพในการทำงาน 76-100 เปอร์เซนต์ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ประสิทธิภาพในการทำงาน 25-50 เปอร์เซนต์ และ 0-25 เปอร์เซนต์ จำนวน 24 และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ 2.6 ตามลำดับ โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานเฉลี่ย 70.02 เปอร์เซนต์

การทดสอบสมมติฐานครั้งได้ใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (multiple regression) วิถีทางตรง (enter) เพื่อพิจารณาคัดเลือกตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์แบบจำลองหรือโมเดลลดรูปที่ดีที่สุด จากแนวคิดของแบบจำลองวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ผู้วิจัยได้บูรณาการขึ้นพบว่า ค่า Path Coefficient ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยยังไม่เหมาะสมเนื่องจากค่า Path Coefficient บางค่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงต้องตัดตัวแปรที่ให้ค่า Path Coefficient ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ออกจากค่า Path Coefficient ทุกค่าจะมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแทนค่า Path Coefficient ที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยวิถีทางตรง (Enter) ที่ได้ปรับแล้วลงในสมการโครงสร้าง จึงจะเป็นแบบจำลองวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ดีที่สุด

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ดีที่สุด แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะเกิดขึ้นมาก ย่อมขึ้นอยู่กับการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศมากขึ้น และการพัฒนาตนเองในทางที่ดีในวิชาชีพ จิตใจและ



สังคม (Path Coefficient = 0.448, 0.610, 0.327, 0.455 และ 0.308 ตามลำดับ)

นอกจากนี้การพัฒนาตนเองในทางที่ดีในวิชาชีพ ยังขึ้นอยู่กับได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศมากขึ้น (Path Coefficient = 0.331 และ 0.425 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การผันแปร ( $R^2$ ) กล่าวได้ว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ จิตใจและสังคม สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้ร้อยละ 53.0 ( $R^2 = 0.530 \times 100$ ) ที่เหลือตัวผิดพลาด (Residue Variable : e.) สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 47.0 ( $(1 - R^2) \times 100$ )

สรุปได้ว่า “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจะเกิดขึ้นมาก ย่อมขึ้นอยู่กับพัฒนาตนเองในวิชาชีพ จิตใจและสังคม ลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศที่มากขึ้น นอกจากนี้พนักงานที่มีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา น่าจะมีเหตุปัจจัยมาจากลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศเพิ่มขึ้นด้วย” ในการศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาตนเองได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าปัจจัยลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ (Path Coefficient = 0.331 และ 0.425 ตามลำดับ) นั่นคือ ถ้าพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้รับการ

สนับสนุนการอบรมและการพัฒนา หรือความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศมากขึ้น จะมีการพัฒนาตนเองในทางที่ดีในวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยลักษณะงาน ในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเอง ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยผ่านการพัฒนาตนเองด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่าที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยผ่านการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ (Path Coefficient = 0.448 และ 0.610 ตามลำดับ) นั่นคือ ถ้าพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้รับการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา หรือความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ จิตใจ และสังคม ยังมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Path Coefficient = 0.327, 0.455 และ 0.308 ตามลำดับ) นั่นคือถ้าพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีการพัฒนาตนเองในทางที่ดีในด้านวิชาชีพ จิตใจ และสังคม จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ จิตใจ และสังคม ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ยังได้รับ อิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุนการอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการสนับสนุนการอบรมและ

การพัฒนา โดยผ่านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5. สรุปผลการวิจัย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากการพัฒนาตนเองในด้าน วิชาชีพ จิตใจ และสังคม ปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุน การอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ นอกจากนี้ ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากปัจจัยลักษณะงานในด้านการสนับสนุน การอบรมและการพัฒนา และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านการสนับสนุน การอบรมและการพัฒนา โดยผ่านการพัฒนาตนเองในวิชาชีพด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงาน บัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการสถานะภาพที่สูงขึ้นเกี่ยวกับการได้รับโอกาสการเป็นผู้นำในแต่ละส่วนงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.30$ ) จึงเห็นควรให้ฝ่ายบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปลูกฝัง และเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (leadership) ให้เกิดกับกลุ่มผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งสับเปลี่ยนให้โอกาสหมุนเวียน การเป็นผู้นำในแต่ละช่วงเวลา อันส่งผลต่อการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในฝ่ายงานให้มีความพร้อมพร้อมที่ทำงานได้ทุกสภาวะการณ์

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะงานในด้านการได้รับการสนับสนุน การอบรมและการพัฒนา ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในด้านความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศ มีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาตนเอง ในวิชาชีพ (Path Coefficient = 0.331 และ 0.425 ตามลำดับ) นั่นคือถ้าพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้รับการสนับสนุน การอบรมและการพัฒนา หรือความต้องการแสวงหา มาตรฐานที่ดีเลิศมากขึ้น จะมีการพัฒนาตนเองในทางที่ดี

ในวิชาชีพ จึงเห็นควรให้ฝ่ายบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยผลักดันนโยบายการ ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถผ่านการฝึกอบรม ประชุม/สัมมนา ศึกษา ดูงานจากกรณีศึกษา (Case Study) โดยเฉพาะความถนัด ทางวิชาชีพเฉพาะทาง พร้อมทั้งให้อิสระในการทำงาน ตลอดจนกำหนดตัวชี้วัด (Indicator) มาตรฐานผลของ งานที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนเพื่อให้เกิดความเป็น ธรรมในการวัดผลของงาน

## 7. เอกสารอ้างอิง

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2551). รายงาน จำนวนบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ณ วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2551. แหล่งสืบค้น: <http://www.set.or.th>

ธมิตร บุรีเลิศ. (2547). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานกองวิทยุบริการการสื่อสารแห่งประเทศไทย เพื่อรองรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ: (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา รัฐ ศ า ส ต ร ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

James. (1962). "Attitudes Toward the Publish Service A Survey Evaluation: Are They Compatible 7" Public Administration Review. 5: 62;April 1962.McClelland,D.C. 1976. The Achievement Motive. New York: Irving Publishers,Inc.

Vidler, D.C. (1977). "Achievement Motivation" Motivation in Education. New York: Academic Press