

Proceedings

2nd ASEAN Conference on Humanities and Social Sciences

27 - 29 August 2015, Vientiane, Lao PDR

Editors
Kittisak Jermakitiparsert
Thanaporn Sriyakul

อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

The Influence of Work Motivation and Self-Development towards Work Efficiency
of the Accountants working for the Companies Registered
in the Stock Exchange of Thailand

บุญธรรม พรเจริญ*

Boontham Porncharoen

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัดถูกประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยสอบถามตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 997 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้ค่าสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โดยคลustering โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวอย่างพนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจในระดับมาก โดยรวมจัดว่ามีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) รวมถึงมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ จิตใจ และร่างกายในระดับมาก ส่วนการพัฒนาตนเองทางสังคมมีเพียงระดับปานกลาง โดยรวมจัดว่ามีการพัฒนาตนเองระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) สำหรับประสิทธิภาพในการทำงานเฉลี่ยอยู่ระดับ 60.31 เกอร์เซ่นต์

นอกจากนี้อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยค่าจุนและปัจจัยจูงใจ การพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อีกทั้งมีความสามารถในการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ระดับดีและเป็นที่ยอมรับด้วยคิดเป็นร้อยละ 87.6 ซึ่งผ่านเกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ซึ่งสามารถเขียนในรูปสมการ โครงสร้างดังนี้

$$SeD = 0.070 MaF + 0.723* MoF; R^2 = 0.528$$

$$WE = 0.340* MaF + 0.746* MoF + 0.450* SeD; R^2 = 0.876$$

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาตนเอง, ประสิทธิภาพในการทำงาน

* คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร; Email: boontham.p@rmutp.ac.t

Abstract

The purpose of this research aims to study the work efficiency, the influence of work motivation and personal development on work efficiency, and the guideline for improving work efficiency of accountants. This research used the questionnaire survey method and chose accountants who work in companies listed on the Stock Exchange of Thailand (SET) as objectives. The research selected 997 accountants as purposive samples. According to the collected data, the hypothesis of the research is verified by the statistical methods including frequency distribution, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM). The analysis was performed with the statistical package.

The findings of this research are illustrated that the accountants have maintenance and motivation factors in their work motivation at high level ($x\bar{ }=3.56$). Moreover, they have professional, emotional, and physical development in their personality development at high level whereas their social development is at moderate level. On the whole, the personal development is at high level ($x\bar{ }=3.60$) and the work efficiency accounts for 60.31 percent.

Besides, the accountants' work efficiency has the causal relationship to the influence of the maintenance and motivation factors in the work motivation, and personal development was carried out by SEM with statistical significance of the 0.05. This can describe and foretell the degree of accuracy at the rate of 87.6 percent with up to 40 percent passed the criteria. The equations of SEM analysis are as follows:

$$SeD = 0.070MaF + 0.723*MoF; R^2=0.528$$

$$We = 0.340*MaF + 0.746*MoF + 0.450*SeD; R^2=0.876$$

Key Word: Motivation, Personal Development, Work efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันของการธุรกิจมีการแข่งขันกันสูง ความก้าวหน้าทางวิทยาการต่างๆ เทคโนโลยีและการแบบใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ความต้องการในด้านต่างๆ การทำงานยุ่งยากซับซ้อนขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานภายในองค์กรต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ เพื่อให้บุคคลพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี

ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการที่จะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถอีกคือ การพัฒนาบุคลากร (กลุ่มน ธนาพงศ์, 2548: 169) การลงทุนในปัจจัยต่างๆ จึงไม่ใช่อยู่ที่เครื่องจักรหรือวัสดุอุปกรณ์ แต่เป็นการลงในเรื่อง คน (Human Capital) กสทุทธ์ในการสร้างคนเพื่อทำงานได้มีบทบาทอย่างยิ่ง ซึ่งองค์การใดที่ใส่ใจต่อการพัฒนาคนย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบคู่แข่งขัน (ธีระ สมิทธิไกร, 2550: 2)

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้เกิดสภาพคล่องในการระดมเงินทุนจากสาธารณะได้โดยสะดวกในลักษณะของ การแลกเปลี่ยนซื้อขายตราสารทุนของบริษัทต่างๆ ที่เข้าลงทะเบียนไว้กับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (The Stock Exchange of Thailand: SET) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจ

ความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอันส่งผลดีต่อธุรกิจและสภาวะจิตใจของพนักงานในองค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้งานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Study) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยสอบถามด้วยเครื่องมือแบบสอบถามที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 997 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ค่าสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM)

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

ขอบเขตของประชากรและตัวอย่างประชากรที่ในการวิจัยคือ บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 516 บริษัท ณ. วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2555 (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2555) สำหรับตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คำนวณโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973: 1,089) ที่ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างที่ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 225 บริษัท โดยจะศึกษาจากพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทละ 5 คน เพื่อเป็นตัวแทนของแต่ละบริษัท ได้ขนาดตัวอย่างพนักงานบัญชีที่ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 1,125 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน พ.ศ.2555 จนถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2556

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะกรรมการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ไปยังผู้ประกอบการธุรกิจโดยขอความร่วมมือให้พนักงานฝ่าย/แผนกบัญชีของบริษัทฯ ช่วยกรอกแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ทราบ ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามกำหนดเวลา ผู้วิจัยได้ติดตามทวงถามทางโทรศัพท์หรือเดินทางรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองอีกรอบหนึ่ง การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในช่วงระหว่างวันที่ 15 กันยายน

พ.ศ.2555 จนถึง 15 ธันวาคม พ.ศ.2555 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้น 3 เดือน ซึ่งผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 997 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.62 ของแบบสอบถามทั้งหมด 1,125 ฉบับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ตัวอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดย ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 684 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 ลักษณะที่พน มากที่สุดคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 469 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 คิดเป็นอายุเฉลี่ย 33.98 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 502 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในกลุ่ม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 697 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 คิดเป็นระยะเวลาปฏิบัติงาน เฉลี่ย 7.86 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 367 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 คิดเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,214.51 บาท ตัวอย่างพนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดย มีแรงจูงใจในการทำงาน มากในปัจจัยค้าจุน ($\bar{X} = 3.63$) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานมากเกี่ยวกับนโยบายบริษัท ($\bar{X} = 3.90$) การบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.70$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.68$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.64$) ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.47$) และแรงจูงใจในการทำงาน ปานกลางเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) และมีแรงจูงใจในการทำงานมากในปัจจัยจูงใจ ($\bar{X} = 3.48$) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานมากเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$) ความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.84$) ลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.69$) ความก้าวหน้าส่วนตัว ($\bar{X} = 3.63$) และแรงจูงใจในการทำงานปานกลางเกี่ยวกับการยกย่อง ($\bar{X} = 3.01$) และความก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.82$) ที่เป็นเช่นนี้ เป็นผลมาจากการยกย่องและความก้าวหน้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลต้องใช้เวลาและผลการทำงานสะสม ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานทั้ง 2 ประเภทนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอร์เซอร์ก มูสเนอร์และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959: 157) ศึกษาถึงผลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอร์เซอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) หรือมีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น Motivation Maintenance Theory, Dual Factors Theory หรือ Motivation - Hygiene Theory ประกอบด้วย ปัจจัยค้าจุน (Maintenance Factors) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) นั่นเอง และข้อสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ประภาสุทธิ (2549) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีและการเงินในกลุ่มบริษัท ไอคิวอส ประเทศไทย พบว่า พนักงานบัญชีและการเงินมีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยค้าจุนระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) แต่ไม่สอดคล้องกับกรณีความพึงพอใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจที่พบในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมขั้ดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) ได้แก่ การพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.73$) การพัฒนาทางจิตใจ ($\bar{X} = 3.71$) การพัฒนาทางร่างกาย ($\bar{X} = 3.54$) และมีการพัฒนาตนเองปานกลางทางสังคม ($\bar{X} = 3.22$) ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ภาวะสังคมในปัจจุบันจะต้องอาศัยการพึงพาณเօง แข่งขันกับสถานการณ์ที่เร่งรีบ ทำให้ต้องคื้นรนทุกวิถีทางทั้งที่จะให้คนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จนให้ความสำคัญกับตนเป็นหลักมากกว่าคนรอบข้าง การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานจะมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้ทุกคนต่างมุ่งที่จะพัฒนาตนเองทางด้านความรู้ จิตใจ และร่างกายจะคิดว่าและเกิดประโยชน์กับตนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการประธรรมศึกษา แห่งชาติ (2551: 54) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาตนเอง มี 4 องค์ประกอบคือ 1) การพัฒนาทางวิชาชีพ 2) การพัฒนาทางร่างกาย 3) การพัฒนาทางจิตใจ และ 4) การพัฒนาทางสังคม เพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายประสบความสำเร็จในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวเป็นสำคัญ ส่วนการทำงานประจำอยู่แล้วกับคนให้น้ำหนักเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น และ

ขั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศฤทธิ์ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลงานวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมขั้ดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$)

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ด้วยอย่างพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 51-75 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน 76-100 เปอร์เซ็นต์ ระหว่าง 25-50 เปอร์เซ็นต์ 2 และระหว่าง 0-25 เปอร์เซ็นต์ ตามลำดับ โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานเฉลี่ย 60.31 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งจัดว่าเป็นระดับปกติที่เกิดขึ้นในตัวลูกจ้างที่ไม่ใช่นายจ้างหรือเจ้าของธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิรช สงวนวงศ์วาน (2551: 86) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เรียกว่าอย่างเดือดการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

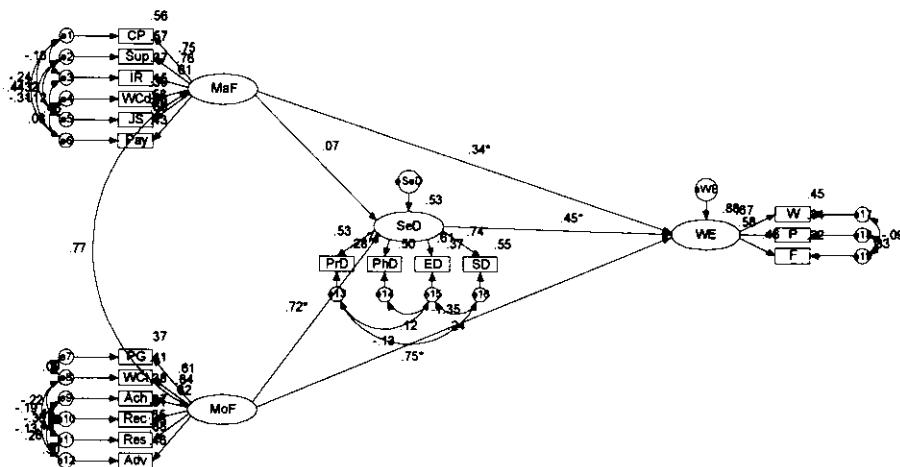
อิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในเชิงสาเหตุที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยค่าจุน และการพัฒนาตนเองต่างมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ($P\text{-value} < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient = 0.723 และ 0.450 ตามลำดับ; DE = 0.723 และ 0.450 ตามลำดับ) และแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยผ่านการพัฒนาตนเอง ($P\text{-value} < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient = 0.971; DE = 0.746, IE = 0.225) แสดงให้เห็นว่า พนักงานบัญชีจำนวน 95 ใน 100 คนของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หากเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเองมากขึ้นแล้ว ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติกัล เพ็งศรี (2554) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาจังหวัดสาระบุรี ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โมเดลอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความเที่ยงตรง (Validity) (Joreskog & Sorbom, 1993: 26) เมื่อจากมีค่าสหสัมพันธ์พหุคุณกำลังสอง (R^2) เท่ากับ 0.876 หรือคิดเป็นร้อยละ 87.6 (0.876×100) นั่นคือ แรงจูงใจในปัจจัยค่าจุน ปัจจัยจูงใจ และการพัฒนาตนเองสามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานได้ถูกต้องถึงร้อยละ 87.6 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ย่อมดีอีกด้วย ไม่เดลที่ได้นี้มีความสามารถในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้ดีและยอมรับได้ (Saris & Strenkhorst, 1984: 282)

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ไม่เดลอิทธิพลของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สามารถเขียนในรูปแบบการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM) ได้ดังนี้

$$\text{SeD} = 0.070 \text{ MaF} + 0.723^* \text{ MoF}; R^2 = 0.528$$

$WE = 0.340^* MaF + 0.746^* MoF + 0.450^* SeD; R^2 = 0.876$ สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



Chi-square = 148.244, df = 123, P-value = 0.217, GFI = 0.983, RMSEA = 0.040, RMR = 0.048 *P-value<0.05

ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงพலของแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จะทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้จากการอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ควรศึกษาปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จะทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อกันหาตัวชี้วัดความสำเร็จอันๆ (Key Success Factors)

เอกสารอ้างอิง

- กิติกัศ พึงศรี. 2554. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน: กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
- กุลชน ธนาพงศ์ชร. 2548. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุโขทัย.
- ธีระ สมิทธิ์ไกร. 2550. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศึกษา กรมศึกษา.
- ศิริพร ประภาวิสุทธิ์. 2549. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีและการเงินในกลุ่มบริษัท ไอเดียส ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรดาลักษณ์ เพิ่มศักดิ์ศุภการ. 2550. การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทที่จะทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ศิริสะเกย: วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเฉลิมกาญจนฯ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2551. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัทชีเอ็คบูเคชั่น.
- อุทิศ ชาเวซี่ย์. 2548. ประเมินสาระชุดวิชาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย.

- Herzberg, F. and the other. 1959. **The Motivation to Work**. New York: McGraw-Hill.
- Joreskog, K. G. & Sorborn. D. 1993. **Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS command language**. Chicago: Software International.
- Saris. W.E. & Strenkhorst. L H. 1984. .Causal modeling non-experimental research: An Introduction to the lisrel approach." **Dissertation Abstract International**. 47(7), 2261-A.
- Taro, Yamane. 1973. **Statistic: An introductory analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

