

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร¹

FACTORS AFFECTING WORK HAPPINESS OF ACCOUNTANT AT BANGKOK

รัชทิพย์ ผลกังวานธำ

2

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงาน ของนักบัญชี ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดย ใช้แบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติ เชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติการทดสอบ T-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว และ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและพบว่าความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันในด้านอายุแต่ไม่แตกต่างกัน ในด้านของเพศ, ระดับการศึกษา, ประสบการณ์, และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน ของนักบัญชีใน เขตกรุงเทพมหานคร

Abstract

Theresearch, factors affecting work happiness of an accountant at Bangkok with an objective to study the factors affecting happiness in working of Accountant in Bangkok. This research collected data by using questionnaires. The sample group used in this research was an accountant in Bangkok areas amount 150 people.The statistics used for data analysis were descriptive statistics include Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. And the inferential statistics include t-test, One-Way-ANOVA and Multiple Regression Analysis. The results revealed that accountants at Bangkok were motivated to

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

²นักศึกษานิเทศศาสตร์ ภาควิชาการนิเทศศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

work and the overall of the organizational commitment as a whole at the high level. The regarding the differences in aspect of age, but was not found in aspect of gender, education level, working period, and monthly income. Also performance motivation positively affects the work happiness of an accountant at Bangkok

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของมนุษย์ โคนอาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาในชีวิตมนุษย์ไปกว่า 2 ใน 3 ของทั้งชีวิต ซึ่งถือเป็นกิจกรรมหลักเนื่องจากต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน ซึ่งถือเป็นอย่างน้อยหนึ่งในสามของวัน ในช่วงชีวิตของมนุษย์วัยทำงาน ซึ่งการทำงานในยุคปัจจุบันบุคลากรวัยทำงานให้ความสำคัญกับเรื่องของ ความสุขในการทำงาน (Well-being) มากขึ้น ไม่เพียงแต่การปราศจากโรคภัยเท่านั้น เนื่องจากความสุขนั้นมีส่งผลต่อสภาพจิตใจ และร่างกาย โดยให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข(Happy Organization) ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการองค์การยุคใหม่ ที่ให้การสร้างให้องค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีได้ ดังนั้นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอีกหนึ่งสิ่งคือ ทรัพยากรด้านมนุษย์ นอกจากนี้ จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต วัยทำงานในช่วงอายุ 22-59 ปีขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน สูงเป็นอันดับ 1 กว่า 5,989 สาย จากทั้งหมด 8,009 สาย ซึ่งได้สะท้อนว่า กลุ่มวันทำงานต้องได้รับการดูแลด้านสุขภาวะทุกมิติ (autchariya,ออนไลน์,2566) โดยดูแลตั้งแต่ด้านกายภาพ จนถึง สุขภาพด้านจิตใจ ซึ่งการดูแลด้านสุขภาวะนั้น องค์กรไม่เพียงสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานเท่านั้น แต่ยังสามารถลดอัตราการขาดงาน และการลาออก รวมทั้งยังเป็นยุทธศาสตร์ของการแข่งขันระหว่างองค์กรที่สำคัญในการค้นหาและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้าร่วมงานกับองค์กร องค์กรชั้นนำปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) มากขึ้น พร้อมทั้งเล็งเห็นว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน เนื่องจากหากบุคลากรในองค์กรไม่มีศักยภาพในการทำงาน ไม่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน หรือขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก อีกทั้งในปัจจุบัน คนรุ่นใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับ การทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น และกระแสนี้ด้านการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้แพร่หลาย

ในการดำเนินธุรกิจ การทำบัญชีถือเป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญเนื่องจากการบัญชีเป็นการบอกให้ทราบถึงลักษณะและสภาพของธุรกิจที่ดำเนินอยู่ โดยการบัญชีนั้นเปรียบเสมือนภาพสะท้อนของการดำเนินกิจการ โดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของงบการเงิน ดังนั้น อาชีพนักบัญชี เป็นอาชีพที่ต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ชำนาญเฉพาะด้าน รวมไปถึงประสบการณ์ในการดำเนินงาน เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการดำเนินงานทางบัญชี งานด้านบัญชีจึงก่อให้เกิดความเครียด ในการทำงาน เนื่องจาก

การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับตัวเลขจำนวนมากอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งความผิดพลาดไม่ควรจะเกิดขึ้นในการทำงาน และจำเป็นต้องทำงานท่ามกลางความกดดันด้านเวลา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังมีความกดดันด้านการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้น การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น จึงเป็นสิ่งที่จะต้องทำอย่างแข็งเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการศึกษาเพื่อให้ทราบว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบัญชี เพื่อนำ ข้อมูลที่ทำการศึกษา และความรู้ความเข้าใจไปพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากขึ้นในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่
2. ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่
3. ปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชี และผู้ทำบัญชี
4. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
3. การได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. ความมั่นคงในงาน
4. เงินเดือนและผลตอบแทน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทฤษฎีความสุขในการทำงาน Warr (1990)

1. ความรื่นรมย์ในงาน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ นักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี ในพื้นที่ เขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 48,236 คน (รายงานประจำปี,สภาวิชาชีพบัญชี 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นการสุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยได้ใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามานะ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 10 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน และเพื่อป้องกันการเก็บแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนจึงมีการเก็บแบบสอบถามเป็นจำนวน 150 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยการศึกษานี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1)ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2)ปัจจัยจิตใจได้แก่

- 2.1) ความสำเร็จของงาน
- 2.2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- 2.3) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.4) ความรับผิดชอบ
- 2.5) ความก้าวหน้า

3)ปัจจัยค่าจูน ได้แก่

- 3.1) นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆ
- 3.2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.3) ความมั่นคงในงาน
- 3.4) เงินเดือนและผลตอบแทน
- 3.5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความสุขในการทำงาน ได้แก่

1.1) ความรื่นรมย์ในงาน

1.2) ความพึงพอใจในงาน

1.3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามในครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับใช้ในการศึกษา โดยยึดตามกรอบแนวคิด ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบแสดงรายการเพื่อให้ เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Warr (1990) จำนวน 9 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรื่นรมย์ในงาน
2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความกระตือรือร้นในงาน

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถามได้ออกแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น		คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	เท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	1 คะแนน

4.การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิดสำนวนภาษาและการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสมผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อหลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสมก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่แก้ไขแล้ว มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรจำนวน 30 ชุดเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธี สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.861 หรือ 86.1% สรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา 2 แหล่ง คือ

1.ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (Google Docs)

2.ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากทางอินเทอร์เน็ต

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1)วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย

1.1.) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2.) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

1.3.) ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรู้รรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย(Mean)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ในการแปลผลแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนได้ใช้ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์คะแนนของแบบสอบถามด้วยการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น แต่ละอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.8 จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยเพื่อประเมินแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับความสุข
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	แสดงว่า	มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	แสดงว่า	มีความสุขอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	แสดงว่า	มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	แสดงว่า	มีความสุขอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	แสดงว่า	มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2)การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

2.3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และความสุขในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ(Multiple RegressionAnalysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง 120 คน คิดเป็นร้อยละ 68 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 122 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 40,000 บาท 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาตามปัจจัย พบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการทำงานจำแนกตามปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โคนปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยจูงใจแล้ว พบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 การได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.07 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยคำจูนแล้ว พบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และมีแรงจูงใจระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเงินเดือนและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากเรียงมากค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านความรื่นรมย์ในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลได้ว่า นักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ แตกต่างกันความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทั้ง 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา หากพิจารณาผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ความสำเร็จของงานตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยคำจูน ได้แก่ นโยบายและการบริหารของหน่วยงานต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและผลตอบแทน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ในแง่ของปัจจัยคำจูน ทั้ง 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา หากพิจารณาผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเพื่อจะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงานที่ชัดเจน รวมไปถึงการกำหนดขอบเขตของงานเนื่องจากงานบัญชีเป็นงานที่มีความกดดันสูง และมีความละเอียดค่อนข้างมาก ดังนั้นการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

2. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น โดยอาจจะเน้นไปที่ความก้าวหน้าของวิชาชีพ โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการอบรมมากขึ้นเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในสายงาน รวมไปถึงส่งเสริมด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานโดยให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ โดยเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลและ เอื้อเฟื้อต่อกันอย่างจริงจังด้วยความมีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยไม่คำนึงถึง ผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ตนเองจะได้รับเป็นลำดับแรก

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเรื่องของแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการทำงานทางบัญชีเพื่อให้บุคลากรทางบัญชี สามารถนำปัญหาและอุปสรรคไปปรับปรุงแก้ไขได้ตรงประเด็น เพื่อเป็นการสร้าง คุณภาพให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

บรรณานุกรม

จุฬารัตน์ ฉัตรไทย (2563) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน ใน

กรุงเทพมหานคร.สาขาการบัญชีคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ณัฐชา ศรีจันทร์(2560)ความสุขในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอฟ ออโต มาสเตอร์ จำกัด สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

ธัญญา อ่อนคง(2553) พฤติกรรมการชมภาพยนตร์การเข้าร่วมและความพึงพอใจต่อกิจกรรม Starpicsฟุต ฟิต For Film ของนักศึกษาในเขตกทม.ปริญญาโทศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

นุรป่าชียะห์กุณา (2562) ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปอวลี ผลประทุม (2555) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ชนก เกื้อธรรมคุณ (2563)ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย สังกัดท่าเรือกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

พิรงรอง โชติชนสกุล (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสื่อสารองค์กร คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภักธิดา ดินห์ชัยกุล(2566)การตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภณิดา บุญทวี (2561)ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

มนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิต วิทยาลัย, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเชิงนวัตกรรม สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ 2016. จาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blogpost_11.html.

สุกริน(2562) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์,รายงานประจำปี 2565 สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์

สายพิน ยาสวรรณ (2564) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ สมุทรปราการ 3. คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอนกพงศ์ อธิธิจันทร์ (2564) ความสุขของครอบครัว ภายใต้บริบทการอยู่ร่วมกันในสถาบันครอบครัวที่พักอาศัย.ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Autchariya(2566) ออนไลน์,สายด่วนสุขภาพจิตเผย”ความเครียด-กังวล-ทำงานไม่มีความสุข” ปัญหาใหญ่อันดับ 1 ของแรงงานไทย <https://www.thaihealth.or.th/?p=334929> (สืบค้น เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2567)

Hanna, N. & Wozniak, R. 2001. Consumer behavior: An applied approach. Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.

TechsauceTeam(2023) ออนไลน์,องค์กรที่คนรุ่นใหม่อยากทำงานด้วยมากที่สุดในปี 2023 โดย WorkVenture, <https://techsauce.co/news/50-company-workventure> (สืบค้น เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2567)