



ปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Personnel Potential Factors Affecting Self-Development in Performance of Accountants in Bangkok Metropolitan Region.

Received :

Revised :

Accepted :

นพสร บัวประทุมพร

Nopasorn Buapratumporn

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักบัญชีที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 396 คน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มอายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาท โดย เพศและสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลไม่แตกต่างกัน ในส่วนของ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้ส่วนตัวเฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน ด้านศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง คือ ปัจจัยด้านทักษะ ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ในส่วนของปัจจัยด้านความรู้ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ/เจตคติ นักบัญชีมีความคิดเห็นว่าจะไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อิทธิพลด้านศักยภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

คำสำคัญ : ศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงาน , การพัฒนาตนเองในการทำงาน



ABSTRACT

The objective of this research is to study the performance potential to affect the self-development in the work of accountants in Bangkok Metropolitan Region. The population used in the study is Accountants working in Bangkok Metropolitan Region The sample size was 396 people.

The research results were found that Most respondents of the questionnaire were female. Age group between 36-45 years old, single status, highest education, bachelor's degree Working in the current company 6-10 years, has an average personal income of more than 50,001 baht, with different gender and status. There were no differences in the self-development in the work of accountants in Bangkok and its vicinity in terms of age, highest level of education, working life, and average monthly personal income. This affects self-development in the work of accountants in Bangkok and surrounding areas differently. The operational potential that influences personal development is the skill factor. Self-opinion factor Individual personality factors in terms of knowledge factors and motivation / attitude factors Accountants are of the opinion that this does not affect the personal development of work.

The results of the hypothesis testing revealed that the influence on the potential of accountants in Bangkok and metropolitan area Overall, it affects self-development in the work of accountants in Bangkok and its vicinity.

Keywords: Operational Self Potential, Work Self Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล หลายท่านอาจคุ้นชินกับคำว่า “ปัญญาประดิษฐ์” หรือ Artificial intelligence หรือนิยมเรียกกันว่า AI ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกสบาย และยังเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการทำงานของหลายๆองค์กร โดยเข้ามามีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งในการใช้ชีวิตประจำวันของมนุษย์และระบบเศรษฐกิจ เป็นอย่างมาก

เมื่อปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) ได้รับความนิยมนมากขึ้น ทั้งการเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ในด้านต่าง ๆ จนทำให้มนุษย์หลายคนเริ่มกังวลกันว่าในอนาคตเมื่อปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) จะเข้ามามีบทบาทและเข้ามาแทนที่มนุษย์ จะเป็นการแย่งงานของมนุษย์ไป



หรือไม่ ซึ่ง McKinsey & Company บริษัทรับให้คำปรึกษาด้านการจัดการภายในองค์กรชื่อดัง ระบุว่า จะเข้ามาทำงานแทนที่มนุษย์มากถึง 800 ล้านตำแหน่งทั่วโลกภายในปี 2030 ซึ่งบางสาขาอาชีพมนุษย์ต้องปรับตัวและพัฒนา เพื่อไม่ให้ถูกหุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) เข้ามาแย่งงานและแทนที่ในที่สุด

สิ่งที่นักบัญชีต้องมีการปรับตัว คือ การทบทวนทักษะที่มีอยู่ (Reskilling) และเสริมทักษะใหม่ (Upskilling) ซึ่งเป็นกุญแจที่สำคัญสำหรับนักบัญชีในการทำงานในอนาคต นักบัญชีต้องมีทักษะในการสื่อสารข้อมูลให้เข้าใจ และต้องรู้ว่าจะนำเอาข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ซึ่งนักบัญชีต้องมีทักษะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์และตัดสินใจ นักบัญชีจะต้องมีการพัฒนาตนเองและนำเทคโนโลยีมาเป็นการร่วมในการทำงานมากขึ้นนอกจากทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) แล้วทางด้านทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ก็มีส่วนสำคัญ นักบัญชีควรปรับทัศนคติ (Mindset) ที่พร้อมเปิดรับการเรียนรู้อยู่ตลอดชีวิต (Long – life learning) เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

นักบัญชีเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจหรือองค์กรในยุคระบบเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัล นักบัญชีจึงมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ด้านบัญชีและการเงิน และควบคุมค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพย์สินอื่นขององค์กร การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแก่นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นแก่บริษัทหรือองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีและการเงินในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการพัฒนาศักยภาพ ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



นิยามศัพท์

1. นักบัญชี หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนงานบัญชี การเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ด้านบัญชีและการเงิน บันทึกบัญชี ราชรับ ราชจ่าย และควบคุมการใช้จ่ายของบริษัท ในทุกตำแหน่งหน้าที่ เช่น ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ เป็นต้น
2. ศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกภาพประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติ ของนักบัญชีในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ และองค์กรหรือบริษัทที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารธุรกิจ
3. การพัฒนาตนเองในการทำงาน หมายถึง ปรารถนาในการเรียนรู้ การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน ต่อสู้และมีความพยายาม และการประเมินผลตนเองด้วยตนเอง ของนักบัญชีในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนขึ้นจากเดิมที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และเป็นไปตามความต้องการของบุคคล องค์กรหรือบริษัทที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. อิทธิพลของปัจจัยด้านศักยภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยศักยภาพบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพปัญหา ระดับความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเลือกจากกลุ่มตัวอย่างผู้ทำบัญชีจำนวน 33,471 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักบัญชี จำนวน 396 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ระดับความคลาดเคลื่อน ± 0.05



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

David C. McClelland กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (Hay Group, 2003) ศักยภาพคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานโดดเด่นในองค์กร ศักยภาพคือความสามารถสูงสุดที่คนหนึ่งสามารถทำได้ และศักยภาพของบุคคลใดหมายถึงความสามารถสูงสุดที่คนคนหนึ่งสามารถทำได้ และศักยภาพของบุคคลใดหมายถึงความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคลนั้น ถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทั้งกายและทางจิต (พีรญา ตั้งสกุล, 2553) ซึ่งตามแนวคิด McClelland ศักยภาพมีองค์ประกอบ 5 ส่วนดังนี้

1). ความรู้ (Knowledge) คือสาระสำคัญที่ต้องรู้ 2). ทักษะ (Skill) 3). ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) 4). บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น 5). แรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย, ม.ป.ป. 1-4)

เกศรา รักษาติ (2554 อ้างถึงในทศพร พิษะระ, 2554 หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self-development) ว่า หมายถึง การพัฒนาตนเอง ลงมือทำด้วยตัวเอง โดยผ่านกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เราออกแบบทำขึ้นมาด้วยความตั้งใจ ตั้งใจ และเต็มใจของเราเอง การพัฒนาตนเองของคุณจะต้องมาจากทัศนคติในตัวคุณ มากกว่าแรงปรารถนาในตัวคุณ โดยต้องสอดคล้องกับพฤติกรรม และการกระทำที่สื่อออกมาภายนอกด้วยการลงมือทำด้วยตัวเอง หัวใจการพัฒนาตนเองอยู่ตรงที่เราต้องลงมือทำเอง เรายังรับผิดชอบการพัฒนาตัวเราเอง

ทฤษฎีการพัฒนาตนเอง (Megginson & Pedler, 1992) การพัฒนาตนเองจะมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง การเรียนรู้และมีแรงจูงใจที่จะผลักดันต่อกระบวนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้น และเข้าใจองค์กรว่าต้องการอะไร สิ่งที่จะเกิดขึ้นตามมาคือความก้าวหน้าในงาน หากบุคคลไม่มีความเข้าใจ ความรู้ ในองค์กรก็จะไม่เกิดการพัฒนาตนเอง เพราะการเรียนรู้จะรับรู้ได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการรู้และพัฒนา

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-Diagnosis) การที่จะพัฒนาตนเอง บุคคลจะต้องสำรวจ วิเคราะห์ เพื่อให้ทราบจุดเด่นจุดด้อย และข้อบกพร่องของตนเอง จึงจะนำข้อมูลตรงนั้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อยกระดับความสามารถของตนเอง



3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal) กำหนดให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าจะต้องพัฒนาไปแนวทางใด และพัฒนาจากเดิมได้อย่างไร คือสิ่งที่ควรกำหนดเพื่อนำไปประเมินหรือวัดผลตนเอง
4. การหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากที่ทำภารกิจเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว และต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ โดยการหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และสามารถเชื่อถือได้
5. การหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการหาความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เพื่อให้พัฒนาตนเองในการประสบความสำเร็จ บุคคลที่ว่านี้ ก็คือ เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย หัวหน้า ผู้ใหญ่ ที่มีทักษะความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถช่วยแนะนำการเรียนรู้อยู่สม่ำเสมอและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงข้อมูลจากการเรียนและได้ข้อมูลกลับจากผู้ร่วมงาน
6. ความอดทนและความพยายาม (Stickability and Perseverance) การเรียนรู้ควรควบคู่ไปกับการพากเพียร พยายาม อดทน ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่จะเกิดขึ้นหรือกำลังเจออยู่ ควรใช้เวลาให้คุ้มค่าเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ
7. การประเมินผล (Evaluation) การตั้งเป้าหมายในการประเมินผลตนเองว่าผลลัพธ์ของการกระทำนั้นบรรลุเป้าหมาย หรือมีการเปลี่ยนแปลงอะไรเกิดขึ้น โดยการให้คะแนน หรือตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาตนเองต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงจิต สุภสมบัติโอพาร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน คือ มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะและความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการด้านต้องการพัฒนาทักษะด้านการฟังและพูดภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการปฏิบัติงาน และด้านฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุด ทางผู้บริหารสามารถที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการทำการวิจัยในครั้งนี้เพื่อแนวทางในการพัฒนาพนักงานในองค์กรต่อไป คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ความต้องการ การพัฒนาตนเอง ประชาคมอาเซียน

นุชสรานาคทอง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวม พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการศึกษาต่อ และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด



(มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวม เพศ และ อายุ ของพนักงานที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ในส่วนของตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองพนักงาน จำแนกตามสาขาที่ปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane,1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 396 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability Random Sampling) โดยการเลือกใช้แบบสะดวก (Convenience Sampling) เลือกเฉพาะผู้ที่เป็นนักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีและทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ขึ้นจากการทำการศึกษความมุ่งหมายของการวิจัย (Objectives) และกรอบแนวคิดการวิจัย (Conception Framework) รวมถึงจากเอกสารงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามจะเป็นคำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่างให้มีความตรงกับนิยามของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยส่วนนี้ใช้คำถาม 2 ข้อเพื่อคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง คือ

1. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล ใช่หรือไม่
2. ท่านเป็นนักบัญชี ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชี ใช่หรือไม่

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงาน รายได้

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับด้านศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชี แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดระดับความคิดเห็นของนักบัญชีในด้านศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมีระดับการวัด



แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)รูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) จำนวน 27 ข้อ โดยประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge)
2. ด้านทักษะ (Skill)
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept)
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits)
5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชี แบบสอบถามส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่วัดที่วัดระดับความคิดเห็นของนักบัญชีในด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)รูปแบบคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยประกอบด้วย

1. ด้านปรารถนาในการเรียนรู้
2. ด้านแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม
3. ด้านความอดทน ต่อสู้และมีความพยายาม
4. ด้านการประเมินผลตนด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการออกแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไข
2. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรง ความตรง (Validity) เชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.99 ซึ่งยอมรับได้ที่มากกว่า 0.50
3. เขียนขอความร่วมมือจากกลุ่มผู้ทำบัญชี กลุ่มผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชี ที่เป็นบุคลากรในการตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม
4. ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อคำถาม และตรงตามความต้องการของผู้วิจัย
5. ทำการแจกแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามโดยมีระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ โดยหากเป็นแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมคำถามได้ทันที หลังจากมีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วน



6. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งใช้วิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคล ระดับปัจจัยศักยภาพตนเองในการทำงาน และระดับการพัฒนาดตนเองในการทำงาน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาดตนเองในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า โดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยศักยภาพกับการพัฒนาดตนเองในการทำงานด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6-10 ปี มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,001 บาท โดยพบว่าเพศและสถานภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่หากเป็นปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน

จำแนกตามปัจจัยศักยภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ ไม่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงาน แต่ในด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง และด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองในการทำงาน



สรุปผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน			
	ด้านการ ปรารถนาใน การเรียนรู้	ด้านการ แสวงหา ทรัพยากรที่ เหมาะสม	ด้านความอดทน ต่อสู้และความ พยายาม	ด้านการ ประเมินผล ด้วยตนเอง
1. เพศ	-	-	-	-
2. อายุ	√	√	√	√
3. สถานภาพ	-	-	-	-
4. ระดับการศึกษา	√	√	√	√
5. อายุการทำงาน	√	√	√	-
6. ระดับรายได้	√	√	√	√

สมมติฐานข้อที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านศักยภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงาน

ปัจจัยด้านศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในการทำงาน
1. ด้านความรู้ (Knowledge)	0.00
2. ด้านทักษะ (Skill)	0.22
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept)	0.06
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits)	0.06
5. ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ (Motive/Attitude)	0.00



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยศักยภาพในการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยนักบัญชีมีความต้องการที่จะแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม และนักบัญชีมีความอดทน ต่อสู้ มีความพยายามในการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.47 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

ด้านความต้องการแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม พบว่า นักบัญชีมีการติดตามข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี และ ภาษีอากร จากสภานิติวิชาชีพบัญชี และกรมสรรพากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาตนเองในการทำงาน นักบัญชียังนำประสบการณ์ในอดีตที่เกิดข้อผิดพลาด มาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ด้านความอดทน ต่อสู้และความพยายาม พบว่า นักบัญชีหากพบว่ายังทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร จะมีการปรับปรุง พัฒนาและแก้ไขการทำงานให้ดีขึ้น และมีความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี นักบัญชีไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน หากต้องเจอสถานการณ์กดดัน ความเครียดต่องาน ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยศักยภาพบุคคลากรที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครยิ่ง แสดงได้ว่านักบัญชีมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน แต่ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือด้าน แรงจูงใจ/เจตคติ ในเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินเดือนได้รับอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้นองค์กรต่างๆ ควรมีการพิจารณาในการคิดค่าตอบแทนให้เหมาะสมนอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ และการสร้างแรงจูงใจอื่น เช่น สวัสดิการค่าเดินทางตอนในช่วงปิดงบการเงิน ค่าล่วงเวลา เพื่อช่วยให้องค์กรรักษานักบัญชีที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรไปนานๆ

2. การพัฒนาตนเองในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงได้ว่านักบัญชีมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน แต่ด้านที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ด้าน การประเมินผลตนเอง ในเรื่อง ความสามารถในการถ่ายทอดให้คำปรึกษาเกี่ยวกับบัญชีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น เนื่อง



ด้วยบัญชีมักจะพุดคุยในเรื่องของตัวเลข จึงทำให้การถ่ายทอดข้อความที่ออกเป็นคำพูดให้กับผู้อื่นที่นอกเหนือจากนักบัญชี ดังนั้นนักบัญชีควรมีการฝึกพูดหรืออธิบายข้อมูลทางบัญชีให้เข้าใจได้ง่าย หรือองค์กรมีการจัดอบรมในด้านการพัฒนาทักษะการพูด การถ่ายทอดการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อช่วยลดปัญหาในเรื่องนี้ได้

3. นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุต่างกัน จะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการทำงานที่ต่างกัน ด้านการปรารถนาในการเรียนรู้ การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน ต่อสู้และมีความพยายาม และการประเมินผลตนเองด้วยตนเอง นักบัญชีจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการเรียนรู้และการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน การฝึกฝน อดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เผชิญ เพิ่มความกระตือรือร้น ความพยายามในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองในการทำงานเพิ่มเติม เช่น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน สภาวะการเป็นผู้นำในการทำงาน แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. ควรทำการศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจะทำให้นักบัญชีทราบถึงปัจจัยต่างๆที่จะส่งผลการพัฒนาตนเองในการทำงาน ที่จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาแผนการพัฒนาตนเองของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อหาตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องที่จะนำมาปรับปรุงให้ตอบสนองกับความต้องการในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

ข้อมูลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ประจำเดือนตุลาคม. (2562). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม

2563, จาก https://www.dbd.go.th/more_news.php?cid=433.

ความรู้เกี่ยวกับบัญชี. (2560). สืบค้นเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2563, จาก

<https://kanokporn1797.wordpress.com/>.



จงจิตร ศุภสมบัติโอฬาร. (2557). ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการและการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community). กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชานินทร์ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นุชสรานาคทอง. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริญิตร สระทองฮ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปกร.วารสารวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พรพรรณ พุฒนาชนสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พีระชาติ อุปแก้ว. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยพะเยา.