

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

THE RELATIONSHIP BETWEEN MORALE AND SELF-DEVELOPMENT ON PERFORMANCE OF ACCOUNTANTS IN THAI LISTED COMPANIES

สุมินทร เบ้าธรรม* ดวงฤดี ฐิติ
Sumintorn Baotham*, Duangrudee Wu

โปรแกรมวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มทร.อีสาน วิทยาเขตสกลนคร
Accounting Program, Business Administration Department, RMUTI, Sakon Nakhon Campus.

*Corresponding author, E-mail: sumintorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชี และ (2) เพื่อวิเคราะห์ขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 68 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจโดยรวมและการพัฒนาตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีเมื่อพิจารณา พบว่าขวัญกำลังใจด้านการยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี นอกจากนี้ยังพบว่าในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นักบัญชีให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจด้านการยอมรับนับถือมากกว่าการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ การพัฒนาตนเอง ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the relationship between morale and self-development on accountants' performance and (2) to analyze the morale and self-development on accountants' performance. The data were collected from 68 accountants in Thai listed companies and multiple regression analysis was used for analyzing the hypothesis testing. The results were indicated that overall morale and self-development are positive related on performance of accountants. In addition, esteem morale' dimension and profession self-development' dimension are positive related on performances of accountants. Besides, esteem morale' dimension is more a superior variable than profession self-development' dimension.

Keywords: Morale, Self-Development, Performance

บทนำ

ปัจจุบันถือเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สื่อสาร ค่านิยม และวัฒนธรรมของโลก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงทั่วโลก ทำให้วิถีคิด และวิธีการจัดการที่มีอยู่เดิม ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทั้งแนวคิดและวิธีการวางแผนใหม่ ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารงานทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร การพัฒนางาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้มีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา [1]

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี มีความพึงพอใจ มีความพยายามอย่างแรงกล้าในการทำงาน ความอ่อนน้อมขององค์กรหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคคลในการดำเนินงาน องค์กรใดๆ ก็ตาม ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัยที่สามารถช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี แต่ก็ไม่อาจจะประสบความสำเร็จได้ ถ้าบุคลากรภายในหน่วยงานไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง ซึ่งขวัญถือเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรม ขวัญที่มีกำลังใจหรืออ่อนแอจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลแตกต่างกันไปตามไปด้วย ผู้ที่มีขวัญในการทำงานดีจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน [2] ขวัญกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน

ในการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การสร้างขวัญกำลังใจให้สูงขึ้นย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ถึงแม้ว่าขวัญเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกเป็นนามธรรม แต่เราก็สามารถทราบถึงสภาพขวัญของบุคลากรในหน่วยงานได้ จากการสังเกตพฤติกรรม ความขยันหมั่นเพียร และความทุ่มเทในการทำงาน ขวัญกำลังใจ จึงเป็นเครื่องแสดงออกให้สัมผัสพันธภาพภายในองค์กร ถ้าสัมผัสภาพต่ำจะเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า ขวัญต่ำจะสังเกตได้จากการมีความรู้สึกหรือปรากฏการณ์ทางลบเพิ่มขึ้น เช่น สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรจะห่างเหิน เย็นชา การติดต่อสื่อสารจะมีเฉพาะกลุ่มเล็กๆ นอกจากนี้ ยังมีความรู้สึกขงใจสงสัยกันอยู่เสมอ และเหตุการณ์เพียงเล็กน้อย อาจนำไปสู่ความไม่พอใจที่รุนแรง บุคคลจะเกิดความท้อถอย เบื่องานไม่ชอบงาน Devis [3] กล่าวว่า ขวัญต่ำจะเป็นสิ่งที่ซ่อนตัวอยู่หลังพฤติกรรมต่างๆ เช่น การนัดหยุดงาน การทำงานล่าช้า การขาดงาน ส่วนขวัญสูงหรือขวัญดี คือ ความตั้งใจของสมาชิกที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทั้งหลายของกลุ่มมากกว่าหรือเท่ากับระดับความคาดหวังปกติ ปรากฏการณ์นี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีพลังใจหรือพลังงานมากกว่าปกติ จึงมักมีผู้กล่าวถึงขวัญกำลังใจและให้ความสำคัญว่า กิจกรรมต่างๆ จะสำเร็จลุล่วงได้ บุคลากรต้องมีขวัญกำลังใจที่ดี จึงจะทำให้เกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย หากขวัญกำลังใจไม่ดี ก็จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายและหมดกำลังใจ ซึ่งอาจส่งผลต่อกิจกรรมต่างๆ ไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ [4] บุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง และการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมอยู่เสมอที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ก็เป็นสิ่งที่จำเป็น

ดังนั้น การพัฒนาตนเอง จึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร [5] นอกจากนี้ การพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพลังอำนาจ คือ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพ ซึ่งจะนำความก้าวหน้ามาสู่องค์กรได้ด้วย [6] หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาตนเองเป็นการส่งเสริมการสร้างความสำเร็จให้แก่ชีวิต ช่วยเพิ่มคุณค่าชีวิตและการรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ทำให้เรากำหนดแนวทางชีวิตให้อยู่ในทิศทางที่มีความหมายและเกิดประโยชน์ รวมทั้งทำให้การดำเนินชีวิตประสบแต่ความสันติสุข ซึ่งจะเป็นผลดีทั้งต่อตนเองและองค์กร [7]

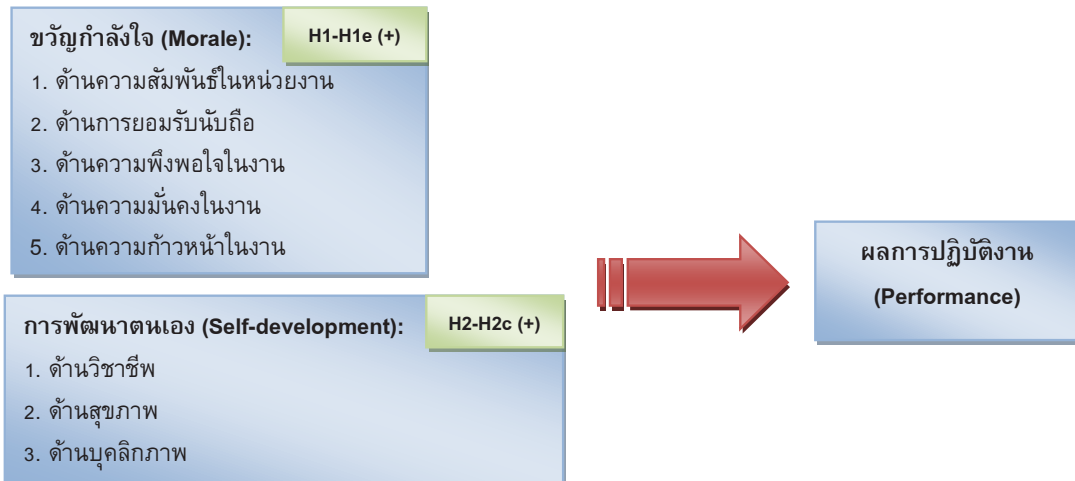
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นการยืนยันประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

ในยุคโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ จึงจุดประกายให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและวิเคราะห์ขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg [8] เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการที่บุคคลมีต่องาน โดย Herzberg และคณะ ได้สัมภาษณ์วิศวกร

และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากแหล่งอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเขตเมือง Pittsburgh สหรัฐอเมริกา โดยถามถึงสิ่งที่ทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความสุขหรือพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ทำให้ไม่มีความสุขหรือไม่พอใจ ปรากฏว่าเมื่อคน

มีความรู้สึกไม่พอใจต่องาน จะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน ในทางกลับกันเมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่องานจะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง สภาพแวดล้อมการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงาน ในขณะที่ตัวของงานเองคือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นปัจจัยทั้งสองจึงต่างเป็นอิสระจากกัน และต่างก็มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หากปัจจัยด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการของผู้ทำงาน บุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ขณะเดียวกัน หากตอบสนองความต้องการก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจเพราะการปราศจากความไม่พึงพอใจ คือ สภาวะที่เป็นกลางหาใช่ความพึงพอใจไม่ ปัจจัยด้านนี้จึงมีผลในทางป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น ปัจจัยนี้จึงเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษาใจ (Maintenance or Hygiene Factors) องค์ประกอบของปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ ได้แก่ เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพของอาชีพ ความมั่นคงของงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1.2 ปัจจัยด้านตัวงานเอง ปัจจัยนี้มีผลกระทบในทางบวกต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ และทำให้ประสิทธิภาพ การทำงานสูงขึ้น ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงใช้ปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยนี้จึงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ซึ่งหากปัจจัยนี้ขาดไปก็ไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน เพราะความไม่พึงพอใจเกิดจากปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงานคุณลักษณะของงานที่ทำ

เมื่อทฤษฎีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประเภท ทฤษฎีนี้จึงเรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัย (Dual Factor Theory or Two Factor Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ - การบำรุงรักษาจิตใจ (Motivation-Maintenance or Hygiene Theory)

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง

สมใจ ลักษณะ [9] กล่าวว่า บุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จก้าวหน้าขององค์การ พัฒนาองค์การจึงต้องอาศัยการพัฒนาตนเอง มีความปรารถนาและความมุ่งมั่นตั้งใจจะปรับปรุงตนเองในสิ่งที่ตนพอใจ จึงมีแนวคิดดังนี้

2.1 ทุกคนพัฒนาตนเองได้ ให้มองทุกอย่างเป็นการเรียนรู้ หรือรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ นำมาพัฒนาตน

2.2 ทุกคนสามารถพัฒนาไปสู่ระดับการมีสัจการแห่งตน (Self-Actualization)

2.3 มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการพัฒนาในด้านชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตสังคม

2.4 ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน มีความพยายามพัฒนาตนเอง ให้พึ่งตนเองได้ ตัดสินใจได้

2.5 ชีวิตตั้งต้นใหม่ได้เสมอ การมีข้อมูลใหม่ๆ ที่ช่วยชี้แนะความคิด ความรู้สึก และวิธีปฏิบัติตนใหม่ๆ มีความคิดพัฒนาตนเองตลอดเวลา การพัฒนาตนเองจึงเกิดใหม่ได้ตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุตม์ ถือสัตย์เที่ยง [2] ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิสซิเนส เซฟตี้ การ์ด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุรสิทธิ์ เปริตพริ้ง [10] ทำการศึกษาปัจจัย
จูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจใน
การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย
จูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือสามารถ
พยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยพัชร ทองเดช [11] ทำการศึกษาปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร
ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างต่อ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านสภาพ
การทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ โดยอำนาจ
พยากรณ์ร้อยละ 83.40

กิตติยา สุบันดี [12] ทำการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.67

สุดฤทัย พสกภักดี [13] ทำการศึกษาความ
สัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของ
พยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุข
ที่ 17 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการพัฒนา
ตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับประสิทธิภาพของหอผู้ป่วยในระดับ
ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิรัชญา โงกเขา [14] ทำการศึกษาปัญหา
การพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการศึกษาพบว่า

ปัญหาการพัฒนาตนเอง 3 อันดับแรกได้แก่
ด้านการพัฒนาตนเองของครูโดยกระบวนการ
ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาครูด้วยตนเอง
และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

คติ โฆษณันตชัย [15] ทำการศึกษาปัจจัย
ที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท
นวมพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า
การรับรู้ความสามารถของตนเองและวัฒนธรรม
องค์กรการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนา
ตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ [16] ทำการศึกษา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน
โรงแรมห้าดาว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการ
ศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านการใช้
สิ่งล่อใจที่เป็นความรู้สึกรภายใน การแสวงหา
ข้อมูลป้อนกลับ ความเชื่อมั่นในความสามารถ
ของตน การชอบงานที่ทำทลายความสามารถ
ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง
ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับการ
ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้มาขอรับบริการ
โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงาน การบังคับบัญชา
ส่งผลและสามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเอง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความพึงพอใจในการทำงาน
โดยรวม ส่งผลและสามารถพยากรณ์พัฒนา
ตนเองได้ร้อยละ 68.40

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักบัญชีที่ทำงาน
อยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน
325 คน จากประชากรจำนวน 425 คน [17]
โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร
ที่ศึกษา 3 ตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ได้แก่ (1)
ตัวแปรขวัญกำลังใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านการยอมรับนับถือ
ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน
และด้านความก้าวหน้าในงาน และ (2)

ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพ ด้านสุขภาพ และด้านบุคลิกภาพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงาน ที่วัดจากความรอบรู้ในงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน การจัดการงาน และการตัดสินใจในงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ (1) ศึกษาหลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ การพัฒนาตนเอง และผลการปฏิบัติงาน (2) กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา (3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ (4) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถาม เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นสมควรแก้ไข จากนั้นผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ (5) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่มีความตรงและปรับปรุงแก้ไขให้เป็นปรนัย (Objectivity) ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้ นำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยนักบัญชีจะตอบแบบสอบถามคนละ 1 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคควรเกิน 0.70 [18] และหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้ค่าวิกฤติจากตารางเพียร์สัน (Critical Values for Pearson r) เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบค่าอำนาจจำแนก [19] ซึ่งพบว่า มีค่าวิกฤติ เท่ากับ 0.164 และข้อคำถามทุกข้อในแต่ละด้านมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total-Correlation) สูงกว่าค่าวิกฤติทุกค่า นั้นแสดงว่าทุกข้อสามารถจำแนกกลุ่มได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัด นั่นก็คือคำถามทุกข้อมีคุณภาพด้านอำนาจจำแนก สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3.2 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน และระดับการศึกษา ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจทั้ง 5 ด้าน การพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน และผลการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ [20] และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ การพัฒนาตนเอง และผลการปฏิบัติงาน

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (1) ทำหนังสือจากผู้วิจัยถึงนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 325 ชุด โดยแนบซองและปิดอากรแสตมป์ เพื่อให้ส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย (3) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแบบสอบถามฉบับใดที่ตอบไม่ครบ ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะคัดออก (4) แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมได้ทั้งหมด 70 ชุด เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 2 ชุด จึงเหลือแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 68 ชุด คิดเป็นร้อยละ 21.53

3.4 วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้ (1) วิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic Analysis) เพื่อบรรยายคุณลักษณะ

ของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ (3) ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย H1a-e - H2a-c โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี มีอายุงานมากกว่า 5 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Variables	MOR	MOR-1	MOR-2	MOR-3	MOR-4	MOR-5	SDV	SDV-1	SDV-2	SDV-3	PEM
Mean	3.78	3.80	3.87	3.77	3.83	3.61	3.80	3.78	4.02	3.42	4.07
S.D.	0.57	0.62	0.56	0.60	0.60	0.77	0.50	0.54	0.51	0.78	0.51
MOR											
MOR-1	0.87**										
MOR-2	0.83**	0.71**									
MOR-3	0.84**	0.66**	0.62**								
MOR-4	0.84**	0.70**	0.58**	0.69**							
MOR-5	0.86**	0.65**	0.66**	0.63**	0.64**						
SDV	0.54**	0.43**	0.56**	0.41**	0.44**	0.45**					
SDV-1	0.52**	0.54**	0.50**	0.34**	0.50**	0.35**	0.68**				
SDV-2	0.40**	0.26*	0.38**	0.31**	0.30*	0.41**	0.85**	0.33**			
SDV-3	0.40**	0.29*	0.50**	0.34**	0.28*	0.31**	0.84*	0.45**	0.58**		
PEM	0.55**	0.44**	0.76**	0.43**	0.38**	0.40**	0.74**	0.68**	0.52**	0.68**	

** p<0.01, * p<0.05

จากตารางที่ 1 เมื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและผลการปฏิบัติงานแล้วพบว่า ขวัญกำลังใจโดยรวม ($r=0.55$) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($r=0.44$) ด้านการยอมรับถือ ($r=0.76$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($r=0.43$) ด้านความมั่นคงในงาน ($r=0.38$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($r=0.40$) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.01 และเมื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติงานแล้วพบว่า การพัฒนาตนเองโดยรวม ($r=0.74$) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ($r=0.68$) ด้านสุขภาพ ($r=0.52$) และด้านบุคลิกภาพ ($r=0.68$) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน^a

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน (PFM)		
	โมเดล 1	โมเดล 2	โมเดล 3
ขวัญกำลังใจโดยรวม (MOR)	0.528*** ^a (0.096)		0.210** (0.090)
การพัฒนาตนเองโดยรวม (SDV)		0.754*** (0.754)	0.632*** (0.096)
Adjust R ²	0.302	0.545	0.574

*** p<0.01, ** p<0.05

^a ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในวงเล็บข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน^a

ตัวแปร	ผลการปฏิบัติงาน (PFM)			
	โมเดล 4	โมเดล 5	โมเดล 6	โมเดล 7
ขวัญกำลังใจโดยรวม (MOR)			0.171* (0.090)	
ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (MOR-1)	-0.135 (0.112)	-0.108 (0.087)		-0.182** (0.087)
ด้านการยอมรับนับถือ (MOR-2)	0.849*** (0.112)	0.646*** (0.092)		0.639*** (0.091)
ด้านความพึงพอใจในงาน (MOR-3)	0.027 (0.105)	0.022 (0.081)		0.064 (0.079)
ด้านความมั่นคงในงาน (MOR-4)	0.021 (0.108)	-0.045 (0.084)		-0.099 (0.083)
ด้านความก้าวหน้าในงาน (MOR-5)	-0.099 (0.079)	-0.129 (0.062)		-0.096 (0.061)
การพัฒนาตนเองโดยรวม (SDV)		0.503*** (0.078)		
ด้านวิชาชีพ (SDV-1)			0.356*** (0.094)	0.375*** (0.078)
ด้านสุขภาพ (SDV-2)			0.090 (0.064)	0.119** (0.050)
ด้านบุคลิกภาพ (SDV-3)			0.295*** (0.091)	0.113 (0.074)
Adjust R ²	0.573	0.744	0.600	0.767

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.10

^a ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในวงเล็บข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

จากตารางที่ 2 และ 3 เมื่อคำนวณหาความสัมพันธ์พบว่า ขวัญกำลังโดยรวม (H1) ($b_{01} = 0.528$, $b_{03} = 0.210$; $p < 0.01$, $b_{16} = 0.171$; $p < 0.10$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองโดยรวม (H2) ($b_{02} = 0.754$, $b_{04} = 0.632$, $b_{15} = 0.503$; $p < 0.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากตารางที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ขวัญกำลังใจรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจด้านการยอมรับนับถือ (H1b) ($b_{06} = 0.849$; $p < 0.01$, $b_{11} = 0.646$; $p < 0.01$, $b_{21} = 0.639$; $p < 0.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ของนักบัญชี และการพัฒนาตนเองรายด้าน ก็พบว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ (H2a) ($b_{17} = 0.356$; $p < 0.01$, $b_{25} = 0.375$; $p < 0.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน ส่วนการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ (H2b) ($b_{26} = 0.119$; $p < 0.05$) และการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ (H2c) ($b_{19} = 0.295$; $p < 0.01$) นั้น พบว่า ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีบางส่วน ดังนั้น H2b และ H2c จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน H1a, H1c, H1d และ H1e ไม่ได้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

H1: ขวัญกำลังใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คัลลียา นวพิเศษ [21] ที่พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยในภาพรวม ส่วนกิตติยา สุพันธ์ [12] พบว่าขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุตม์ ถือสัตย์เที่ยง [2] พบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บิสซิเนส เซฟตี้ การ์ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และทวีศักดิ์ ถึกไทย [22] ที่พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากนี้ ธีระยุทธ สิงห์ศิลป์ [23] ยังพบว่าขวัญกำลังใจกับคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้นแสดงให้เห็นว่า ถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจสูง ก็จะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง มีทัศนคติไปในทางคิดสร้างสรรค์ มีปัญหาขัดแย้งกันกับเพื่อนร่วมงานน้อยมาก แม้ว่า จะตกอยู่ในภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่างๆ ก็มีความอดทนได้มาก ไม่คิดหนีปัญหา และไม่บ่นความรับผิดชอบแต่อย่างใด [24] ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะใช้ศักยภาพของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบการทำงาน ขององค์กร เกิดผลในการควบคุมความประพฤติ ของตนในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร [25] ทำให้องค์กรแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้ ทำให้พนักงานมีความเข้าใจและเชื่อมั่นในองค์กร [26] ดังนั้น H1 เป็นไปตามที่ตั้งไว้

H2: การพัฒนาตนเองโดยรวมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา อินนาจักร [27] ที่ทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งพบว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสุดฤทัย พสกภักดี [13] ที่พบว่า พฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น สมมุติฐานที่ H2 เป็นไปตามที่ตั้งไว้

H1b: ขวัญกำลังใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรสิทธิ์ เปริศพริ้ง [10] ที่พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ H2b: การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของคดี โฆษนันตชัย [15] ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น สมมุติฐาน H1b และ H2a จึงเป็นไปตามที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ยังพบว่าในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นักบัญชีให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจด้านการยอมรับนับถือ ($b_{21} = 0.639$; $p < 0.01$) มากกว่าการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ($b_{25} = 0.375$; $p < 0.01$) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow

[28] ที่กล่าวว่า เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นจะมีความสำคัญ ดังนั้น มนุษย์จึงพยายามแสวงหาความต้องการการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการได้รับมิตรภาพ การยกย่องสรรเสริญ และการเคารพนับถือจากผู้อื่น ตลอดจนการเคารพนับถือตนเอง มั่นใจในตนเอง ทั้งความรู้ความสามารถ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกภูมิใจในตนเองและคิดว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีเกียรติยศคนหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวถือเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ทำและทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น [8]

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ ทำการศึกษาเฉพาะนักบัญชีที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 68 คน เท่านั้น จึงอาจไม่ใช่ความคิดเห็นของนักบัญชีทั้งหมด

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนบางประการได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงและค่าความตรงของแบบสอบถามเพื่อเพิ่มคุณภาพของคำถาม ในแบบสอบถามซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ [18, 29-30]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ถึงแม้ว่าขวัญกำลังใจทั้งโดยรวมและรายด้านจะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่จากผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ขวัญกำลังใจด้านความพึงพอใจในงาน ขวัญกำลังใจด้านความมั่นคงในงาน และขวัญกำลังใจด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี แต่ข้อค้นพบจากรวบรวมกรณีในอดีตพบว่าขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้น [21] ดังนั้น ผู้บริหารก็ควร

ให้ความสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

(1) ผู้บริหารควรพิจารณาขวัญกำลังใจด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการแข่งขันแบ่งพวกกัน ควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยการจัดให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และควรมีการวัดทัศนคติของพนักงานอยู่เสมอ เพื่อค้นหาสิ่งที่เป็นความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน เพื่อที่จะได้สามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

(2) ผู้บริหารควรพิจารณาขวัญกำลังใจด้านความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะรูปแบบการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความท้าทายและได้ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น โดยใช้วิธีการหมุนเวียนงานภายในแผนกงาน เพื่อค้นหาความถนัดในงาน ตลอดจนการพิจารณาปรับโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมไปถึงจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายใน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน

(3) ผู้บริหารควรพิจารณาการสร้างขวัญกำลังใจในด้านความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะประเด็นของการปรับตำแหน่งงานให้สูงขึ้น และพร้อมที่จะส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงการเจริญเติบโตในสายงาน เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กร ให้ทุกคน

ได้มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และมีความมั่นคงในงานที่ทำอยู่

1.2 เนื่องจากการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพของพนักงาน ควรส่งเสริมให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง จัดรายการตรวจสุขภาพที่สอดคล้องกับเพศและวัย รวมถึงการจัดโครงการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกันในช่วงหลังเลิกงาน หรือกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านสุขภาพอนามัยที่ดีแก่พนักงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีการแยกพิจารณาตามข้อมูลส่วนบุคคลด้วย เช่น ขวัญกำลังใจที่มีเพศที่ต่างกัน อายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และอายุงานต่างกัน เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงขวัญกำลังใจและการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ทำงานในบริษัทที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์เท่านั้น ซึ่งจากการทบทวนเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร ระบบการปฏิบัติงาน สมรรถนะหลัก การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในงาน เป็นต้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อให้ได้ขอบเขตของความรู้ที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] มลฤทัย แก้วกิริยา. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- [2] จารุตม์ ถือสัตย์เที่ยง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิสซิเนส เซฟตี้ การ์ด. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- [3] Davis, K. (1962). *Human Relation at Work*. New York: McGraw-Hill Book Co., Inc.
- [4] สุภรินทร์ ยิ้มศิริ. (2545). *การวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- [5] พันัส หันนาคินทร์. (2536). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.*
- [6] Megginson, D; and Pedler. (1992). *Self-development: a Facilitator' Guide*. London: McGraw Hill.
- [7] สุกมาส จินะราช. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองของนิสิตภาคพิเศษ ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- [8] Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & sons.
- [9] สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.*
- [10] สุรสิทธิ์ เปริตพริง. (2555). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดระยอง. ปรินญาณิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- [11] หทัยพัชร ทองเดช. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดกำแพงเพชร. ปรินญาณิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- [12] กิตติยา สุบันดี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.*
- [13] สุดฤทัย พสภภักดี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17. ปรินญาณิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*

- [14] วิรัชญา โงกเขา. (2556). การศึกษาปัญหาการพัฒนาตนเองของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [15] คติ โฆษณานันตชัย. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทนพพลสดิกอุตสาหกรรม จำกัด. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [16] ศิริทิพย์ ทิพย์ธรรมคุณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานโรงแรมห้าดาว จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [17] ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2553). รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2553, จาก <http://www.set.or.th/th/company/companylist.html>
- [18] Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16: 297-334.
- [19] ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- [20] Likert R. (1967). *The Human Organization : Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book company.
- [21] คัทลียา นาวิเศษ. (2552). ขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นที่มีต่อระบบการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. ปรินญาณิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- [22] ทวีศักดิ์ ถีกไทย. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสถานศึกษา: กรณีศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- [23] ชีระยุทธ สิงห์ศิลป์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- [24] จำนงค์ สมประสงค์. (2518). หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [25] อุทัย ธรรมเดโช. (2527). การบริหารการประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: วัชรินทร์การพิมพ์.
- [26] มุสดี สัตยมานะ. (2521). การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- [27] กาญจนา อินนาจักร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลองค์การพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเขตชุมชน เขต 15 กระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- [28] Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50(4): 370-96.
- [29] Hair, Joseph F., Black, William C., Babin, Barry., Anderson, Rolph E.; and Tatham, Ronald L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. New Jersey: Pearson Education.
- [30] Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.