

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการ ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ชำนาญ เงินดี<sup>1\*</sup> ศาสวัต กันภัย<sup>1</sup> นภสร เขียวภักดี<sup>2</sup> และ ชนิสร สุนทร<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง และ 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจ และจำนวนพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบัญชีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 222 ราย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี วุฒิการศึกษาเทียบเท่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี และมีจำนวนพนักงานในองค์กร 1-50 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านทักษะทางประสบการณ์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ และอายุพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีอิทธิพล พนักงานฝ่ายบัญชี นิคมอุตสาหกรรม

<sup>1</sup>อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมและโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

<sup>2</sup>นักศึกษาลูกศรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ 081-735-5429 อีเมล: chamnantoeay@hotmail.com



## Factors Influencing Accountant's Performance for company in Industrial Estate in Rayong Province

Chamnan Ngerndee<sup>1\*</sup> Sasawat Gunpai<sup>1</sup> Napasorn Khiewpakdee<sup>2</sup> and Chanisara Sunet<sup>2</sup>

### Abstract

The objectives of this research were to 1) study the factors influencing the accountant's performance of companies in the Industrial Estate in Rayong province and 2) compare factors influencing accountant's performance classified by gender, status, age, education, period of business operation, and employee quantity. The quantitative data were obtained from 222 accountant employees, who are employed in the Industrial Estate in Rayong. This research collected data through questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and analyzed the mean difference by t-test and One-Way ANOVA. The statistical significance of this research was set at 0.05.

The result of the research showed that most of the respondents were female, single, aged below or equal to 30 years old, bachelor's degree, the duration of business operation less than 5 years, and the employee quantities 1-50 employees. The employees had the overall level of opinion about factors influencing accountant performance for the company in the Industrial Estate in Rayong province in the high level. When classified each dimension, respondents had opinion level in practice and duties academic skills dimension, individual character skills dimension, interpersonal and communication skills dimension, and experience skills dimension in the high level all 4 aspects. The result of the comparison of the differences in factors influencing accountants' performance was classified by gender and age. It was found that no difference in gender and age of employees about factors influencing accountant performance for the company in Industrial Estate in Rayong province at the 0.05 level.

**Keywords:** Influential Factors, Accountants, Industrial Estate

---

<sup>1</sup>Lecturer, Program in Industrial Business and Logistic Administration, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

<sup>2</sup>Bachelor Student, Program in Accounting, Faculty of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

\* Corresponding Author, Tel. 081-735-5429 E-mail: chamnantoe@hotmail.com

## 1. บทนำ

จากแผนพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ที่เป็นแผนงานย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ประเด็นที่ 9 เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เป็นการพัฒนาพื้นที่เชิงยุทธศาสตร์แบบบูรณาการใน 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ซึ่งมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและอุตสาหกรรมที่ได้พัฒนาแล้วอยู่ในพื้นที่ ทำให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความสามารถที่เป็นที่ต้องการของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ ทั้งโครงการขนาดใหญ่ โครงการระดับรอง และโครงการท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์ จากการลงทุนของภาครัฐและภาคเอกชน และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยกกระดับศักยภาพของประเทศเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว จึงทำให้เกิดโครงการ “เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)” ที่เป็นการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก มีสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน [1]

อุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่อยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ประกอบด้วย 10 อุตสาหกรรม คือ 1) การต่อยอด 5 อุตสาหกรรมเดิม (First S Curve) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมยานยนต์ทันสมัย (Next-generation Automotive) อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ (Smart Electronics) อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Affluent, Medical and Wellness Tourism) อุตสาหกรรมการเกษตรและ

เทคโนโลยีชีวภาพ (Agriculture and Biotechnology) และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร (Food for the Future) และ 2) การเติม 5 อุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) ประกอบด้วย อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ เพื่ออุตสาหกรรม (Robotics) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์ (Aviation and Logistics) อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงชีวภาพและเคมีชีวภาพ (Biofuels and Biochemicals) อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital) อุตสาหกรรมการแพทย์ครบวงจร (Medical Hub) [2][3]

จังหวัดระยอง เป็นจังหวัดที่สำคัญจังหวัดหนึ่งที่อยู่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีฐานเศรษฐกิจสำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านอุตสาหกรรม ด้านการเกษตร และด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งเป็นเมืองการศึกษาและวิทยาศาสตร์ เมืองนานาชาติ ธุรกิจทันสมัย [3] นอกจากนี้จังหวัดระยองเป็นเมืองอุตสาหกรรม ที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 765 โรงงาน ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม 11 นิคมอุตสาหกรรม ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด (ระยอง) 86 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอตะวันออก (มาบตาพุด ระยอง) 67 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมผาแดง (มาบตาพุด ระยอง) 3 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) (ปลวกแดง ระยอง) 363 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมเอเชีย (บ้านฉาง ระยอง) 21 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด (ปลวกแดง ระยอง) 176 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมอาร์ ไอ แอล (มาบตาพุด ระยอง) 14 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมหลักชัยเมืองยาง (สำนักทอง ระยอง) 12 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์นซีบอร์ด 4 (แม่น้ำคู้ ปลวกแดง ระยอง) 6 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมดับบลิวเอชเอ ระยอง 36 (นิคมพัฒนา ระยอง) 1 โรงงาน และนิคมอุตสาหกรรมท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด (มาบตาพุด ระยอง)

16 โรงงาน [4] โดยมีสถิติของคณงาน ปี พ.ศ. 2563 รวมทั้งหมด 3,674 คน ประกอบด้วย คณงานชาย 2,492 คน และคณงานหญิง 1,182 คน [5]

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการการวางแผนและตัดสินใจ ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ในองค์กรต่าง ๆ มีปัญหาสำคัญ คือ การลาออก โดยประเทศไทยมีสถิติการลาออกในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น คือ ปี 2564 ไตรมาส 1 ลาออก 24.6% แสนคน และ ปี 2565 ไตรมาส 1 ลาออก 33.9% [6] ด้วยเหตุผลแตกต่างกันไป เช่น ขาดโอกาสในการเติบโต ผู้บังคับบัญชาไม่ดูแลค่าตอบแทน หรืองานไม่ท้าทาย แต่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ มีหลายฝ่ายงานแตกต่างกันตามลักษณะโครงสร้างขององค์กร ที่สำคัญมาก คือ พนักงานฝ่ายบัญชี เนื่องจากพนักงานฝ่ายบัญชีจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญในวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพ [7]

จากปัญหาพนักงานบัญชี และความสำคัญของแผนพัฒนาอุตสาหกรรมที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อพนักงานบัญชีในลักษณะอย่างไร โดยทางผู้วิจัยคาดหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยจะมีประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพนักงานบัญชี หรือสถานประกอบการได้มีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และรักษาบุคลากร ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

## 3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อเป็นแนวทางให้กับพนักงานฝ่ายบัญชีสำหรับศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาการลาออก ปัญหาการลดจำนวนพนักงาน

3.2 เพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานภาครัฐนำไปเป็นข้อมูลประกอบสำหรับการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

3.3 เพื่อเป็นแนวทางให้ให้สถาบันการศึกษาเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

## 4. แนวคิด และทฤษฎีในการศึกษา

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี

พนักงานฝ่ายบัญชีเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางการบัญชีขั้นพื้นฐาน จากระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน และการนำระดับความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถประยุกต์ใช้ได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งจะใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพิจารณาให้เป็นพนักงานฝ่ายบัญชีที่เหมาะสมอย่างมืออาชีพ จะต้องประกอบด้วย 4 ด้าน [7]

4.1.1 ความรู้ในวิชาชีพ (Professional Knowledge) จะเน้นด้านความรู้เกี่ยวกับ ความตระหนักถึงการให้บริการ ความรู้ที่จำเป็นจาก

สถาบันการศึกษาที่เตรียมพื้นฐานและความพร้อมก่อนพนักงานฝ่ายบัญชี ประกอบด้วย ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบัญชี บัญชีบริหาร รายงานการเงิน การสอบบัญชี และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมองค์กร การตลาด การบริหารจัดการ ธุรกิจระหว่างประเทศ การวิเคราะห์เชิงปริมาณและสถิติ รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1.2 ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skill) เป็นทักษะที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นพนักงานบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย ทักษะในการใช้เหตุผล ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ และทักษะในการสื่อสาร

4.1.3 คุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values) เป็นคุณค่าที่แสดงถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ มารยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม จริยธรรม จรรยาบรรณ

4.1.4 เจตคติในวิชาชีพ (Professional Attitudes) เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งด้วยการแสดงออกมาว่า เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินขององค์กร ซึ่งองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การพิจารณาคัดเลือกพนักงาน การบรรจุพนักงานให้เหมาะสมกับหน้าที่งาน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร การควบคุมติดตามประเมินผลการทำงาน การให้เงินเดือน รางวัล ผลตอบแทน หรือแม้แต่การลงโทษ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของ

การดำเนินงานองค์กร โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วย [8]

สิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือมีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ความสำเร็จของงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career Advancement) และความเติบโตก้าวหน้าส่วนบุคคล (Personal Growth) ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัย เป็นปัจจัยด้านการจูงใจ ทำให้พนักงานพึงพอใจต่องาน และได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี [9]

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องเกี่ยวกับเทคโนโลยีเกี่ยวกับบัญชี

จากการที่กรมพัฒนาธุรกิจทางการค้าร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีการสอนเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงาน และถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Express เพื่อสร้างนักบัญชีคุณภาพรุ่นใหม่ รวมทั้งโปรแกรมอื่น ๆ เพื่อผลักดันให้เกิดความตั้งใจในงานและการใช้งานจริง จากการรับรู้ถึงประโยชน์ และความง่ายในการใช้งาน [13] ที่เกี่ยวกับพื้นฐานของโปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีที่เป็นพื้นฐาน ทางเลือกของผู้ใช้ระบบงาน การกำหนดรหัส งวดบัญชี การสร้างแฟ้มหลัก การป้อนรายการค่า การผ่านบัญชี การปิดบัญชีเมื่อสิ้นงวด การพิมพ์แบบฟอร์ม การพิมพ์รายงาน และการโยกย้ายข้อมูล

## 5. ระเบียบวิธีวิจัย

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 3,674 ราย [5]

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  [10] ดังนั้นประชากรมีจำนวน 3,674 ราย แต่ด้วยระยะเวลาที่มีอย่างจำกัด ทำให้ผู้วิจัยจึงสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 222 ราย และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

## 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะทั่วไปของกิจการ ลักษณะของ แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating-Scale) มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ มีเกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท [10]

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) จำนวน 1 ข้อ

## 5.3 คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนก โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.94 (ค่ามากกว่า 0.70) การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ มีค่ามากกว่า 0.30

## 5.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน

5.4.1 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย โดยผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่มีการระบุลิงค์ในจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ไปยังกลุ่มตัวอย่างและกำหนดให้ตอบกลับภายใน 3 สัปดาห์หลังจากได้รับแบบสอบถาม

5.4.2 เมื่อครบกำหนด 3 สัปดาห์หากยังได้แบบสอบถามคืนมาไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามอีกครั้งให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม โดยผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อแจ้งเตือน และขอความอนุเคราะห์อีกครั้ง

5.4.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

## 5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 2 ขั้นตอน ดังนี้

5.5.1 การคำนวณหาข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

5.5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test สำหรับสถานภาพด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม สำหรับตัวแปรอายุกรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

## 6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคม

อุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี วุฒิการศึกษาเทียบเท่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี และมีจำนวนพนักงานในองค์กร 1-50 คน แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านทักษะทางประสบการณ์ รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 13 ข้อ แสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	63	28.38
	หญิง	159	71.62
สถานภาพ	โสด	153	68.92
	สมรส	65	29.28
	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	4	1.80
อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	136	61.26
	31 – 35 ปี	33	14.86
	36 – 40 ปี	35	15.77
	41 ปีขึ้นไป	18	8.11
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	28.83
	เทียบเท่าปริญญาตรี	142	63.96
	สูงกว่าปริญญาตรี	16	7.21

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูล		จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการ ดำเนินธุรกิจ	น้อยกว่า 5 ปี	100	45.05
	5 – 10 ปี	65	29.28
	มากกว่า 10 ปี	57	25.67
จำนวนพนักงานใน องค์กร	1 – 50 คน	106	47.75
	51 – 100 คน	61	27.48
	101 คนขึ้นไป	55	24.77

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของ  
สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถาน ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
โดยภาพรวม	4.25	0.56	มาก
<b>ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่</b>	<b>4.20</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
1. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา	4.23	0.80	มาก
2. มีความสามารถในการจัดทำและเสนอรายงานทางการเงิน ในรูปแบบที่ง่าย ต่อความเข้าใจ ถูกต้อง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ และทันต่อเวลา	4.17	0.71	มาก
3. มีความเข้าใจในรายการต่าง ๆ และสามารถตรวจหาข้อผิดพลาดในรายการ บัญชีได้	4.14	0.79	มาก
4. สามารถเรียงลำดับงานตามความสำคัญ หรือความเร่งด่วนของงานได้ และ สามารถทำงานให้สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด	4.29	0.74	มาก
<b>ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล</b>	<b>4.29</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>
5. มีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง	4.30	0.70	มาก
6. มีความรับผิดชอบในหน้าที่และสามารถจัดการตนเองได้	4.30	0.67	มาก
7. มีทัศนคติเชิงบวก ทำให้ผู้ร่วมงานท่านอื่นเกิดความสุขสบายใจ ไว้วางใจ และ สามารถแก้ไขปัญหาพร้อมกันได้	4.32	0.68	มาก
8. เมื่อเจอปัญหาและแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถเผชิญหน้าและ สร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้กับตนเองได้	4.23	0.80	มาก
<b>ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร</b>	<b>4.30</b>	<b>0.65</b>	<b>มาก</b>
9. มีความสามารถในการจัดแบ่งหน้าที่งานที่จะจูงใจและพัฒนาบุคลากร	4.35	0.76	มาก
10. มีความสามารถในการเจรจาเพื่อให้ได้ข้อสรุปหรือข้อตกลงที่ยอมรับได้ใน สถานการณ์ทางวิชาชีพ	4.25	0.72	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านทักษะทางประสบการณ์	4.23	0.66	มาก
11. มีความสามารถในการอธิบาย เจาะจาทอรองกับผู้อื่นได้	4.22	0.78	มาก
12. สามารถใช้ดุลยพินิจในการประเมินสถานการณ์และสังเกตเห็นถึงข้อผิดพลาด หรือรายการที่น่าสงสัยได้อย่างทันทั่วทั้งที่	4.23	0.79	มาก
13. มีความเข้าใจในองค์กรและตัดสินใจอย่างผู้ประกอบวิชาชีพ	4.25	0.75	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองโดยภาพรวม อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ด้านทักษะทางประสบการณ์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 สำหรับการพิจารณาเป็นรายข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.14 – 4.35

6.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของ

สถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ และอายุ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลด้าน เพศ ใช้การวิเคราะห์ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย Independent-Samples t-test ปรากฏผลดังตารางที่ 3 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	-1.44	0.15
ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่	-0.61	0.54
ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	-1.50	0.14

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชี ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	t-Value	P-Value
ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	-2.37	0.19
ด้านทักษะทางประสบการณ์	-0.73	0.47

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านอายุ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการใน นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง	F-Value	P-Value
โดยภาพรวม	2.52	0.06
ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่	4.52	0.00*
ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล	1.79	0.15
ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	1.05	0.37
ด้านทักษะทางประสบการณ์	2.73	0.05*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านอายุ

พบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ และ ด้านทักษะทางประสบการณ์

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.12	4.30	4.46	4.67
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.12	-	0.18	0.34	0.55
30 – 35 ปี	4.30		-	0.16	0.37
36 – 40 ปี	4.46			-	0.21
41 ปีขึ้นไป	4.67				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ในด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบคู่รายการใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ด้านทักษะทางประสบการณ์

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31- 35 ปี	36 – 40 ปี	41 ปีขึ้นไป
		4.16	4.40	4.33	4.63
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	4.16	-	0.24	0.17	0.47
30 – 35 ปี	4.40		-	0.07	0.23
36 – 40 ปี	4.33			-	0.30
41 ปีขึ้นไป	4.63				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง ในด้านทักษะทางประสบการณ์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถามด้านอายุ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ไม่พบคู่รายการใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง และ 2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจ และจำนวนพนักงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบัญชีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำนวน 222 ราย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี วุฒิการศึกษาเทียบเท่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการดำเนินงานของธุรกิจน้อยกว่า 5 ปี และมีจำนวนพนักงานในองค์กร 1-50 คน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานฝ่ายบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านทักษะทางประสบการณ์ อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ และอายุ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยองโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้งได้ 2 ข้อ ดังนี้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ระดับการศึกษาเทียบเท่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดาวเดือน และชัยวัฒน์ (2561) [11] และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วยกับด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทรมงคล และจรัสวรรณ (2563) [12] และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). [14]

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาพื้นที่ในจังหวัดระยองเท่านั้น ซึ่งในอนาคตอาจจะขยายขอบเขตเป็นกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น กลุ่มตัวอย่างอื่นศึกษาในพื้นที่อื่น รวมทั้งงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีทางสถิติโดยใช้ t-test และ One-Way ANOVA การวิจัยในอนาคตอาจจะใช้วิธีทางสถิติอื่น ๆ เช่น Multiple Regression Analysis หรือ Structural Equation Modeling (SEM) และศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน โดยการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มเพื่อให้ได้ประโยชน์ของงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น



## เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักประสานโครงการและแผนบูรณาการ สายงานนโยบายและแผน. (2564). *ความสำเร็จ 3 ปี แผนงานบูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. [ออนไลน์]. [สืบค้น วันที่ 26 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <https://eeco.or.th/th/useful-resources>
- [2] สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2565). *อุตสาหกรรมเป้าหมาย*. [ออนไลน์]. [สืบค้น วันที่ 27 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <https://eeco.or.th/th/business-opportunities>
- [3] สำนักงานจังหวัดระยอง. (2565). *บทสรุปโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกที่มีจังหวัดระยอง*. [ออนไลน์]. [สืบค้นวันที่ 28 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <http://rayong.go.th/web/department/detail/70>
- [4] กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2565). *ข้อมูลโรงงานในเขตการนิคมแห่งประเทศไทย*. [ออนไลน์]. [สืบค้น วันที่ 28 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <http://userdb.diw.go.th/factory/ieat.asp>
- [5] สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565ก). *สถิติโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนกับกระทรวงอุตสาหกรรมและได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการใหม่ ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 จำแนกตามภาคและจังหวัด ปี 2554-2563*. [ออนไลน์]. [สืบค้น วันที่ 27 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/12.aspx>
- [6] \_\_\_\_\_. (2565ข). *บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส1 พ.ศ.2565*. [ออนไลน์]. [สืบค้น วันที่ 27 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>
- [7] จุฬารัตน์ ฉัตรไทย. (2563). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. [ออนไลน์]. [สืบค้น วันที่ 26 พฤษภาคม 2565]. สืบค้นจาก : <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993651.pdf>
- [8] พรจันทร์ สุพรรณ และชาญชัย บัญชาพัฒนศักดิ์. (2560). ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการธุรกิจที่พักอาศัยผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 14(2), 59-79.
- [9] จุติมา เสริมวิวัฒน์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินบริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- [10] ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 17*. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิซิเนสอาร์แอนด์ดี
- [11] ดาวเดือน โลหิตประ และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(1), 167-178.
- [12] ภัทรมงคล ศิริวรรณันต์ และจรัลวรรณ จันทร์รัตน์. (2563). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานร้านบาร์เกอร์ริสต์ สาขาเอสเซ่นประเทศเยอรมันนี. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 15 ปีการศึกษา 2563*. (น.475-482). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยรังสิต



- [13] พิมพ์วิวัฒน์ มะณีวงค์ และสร้อยบุปผา สাত্রมุล.  
(2563). การศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจ  
ต่อการยอมรับโปรแกรมระบบ EXPRESS ของ  
นักบัญชียุคดิจิทัล. *วารสารดุสิตบัณฑิตทาง  
สังคมศาสตร์*, 10(3), 663-675.
- [14] Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S.,  
Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in  
the Relationship Between Supportive  
Work Environment and Employee  
Retention: Role of Organizational  
Commitment and Person-Organization  
Fit as Mediators. *SAGE Journal*, 10(2), 1-  
20.