

ผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น

Effects of Professional Pressure on Job Efficiency of Bookkeepers in Khon Kaen Province

จิราνούช ยวงทอง¹, กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม², จิราพรรณ ช่อรักษ์³

Jiranoot Yaungthong¹, Kanyanat Rattanaphaphtham², Jirapun Chorruk³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 705 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และมีผู้ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 220 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 32.31 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ t-test F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความกดดันในวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน สำหรับความกดดันในวิชาชีพ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารต้องเน้นการสร้างการบริหารงานเพื่อลดความกดดันในวิชาชีพ โดยส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กร มีวิธีการบริหารในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน ให้โอกาสในการศึกษาต่อ และมีระบบการประเมินผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะช่วยลดความกดดันในการทำงานให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างประสบความสำเร็จ และแข่งขันในอนาคตได้

คำสำคัญ: ความกดดันในวิชาชีพ, ประสิทธิภาพการทำงาน, ผู้ทำบัญชี

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

^{2,3} อาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master's Student of Accounting, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

^{2,3} Lecturer, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

Abstract

This study aimed to test the effects of professional pressure on job efficiency of bookkeepers in Khon Khaen Province Thailand. The samples were comprised of 705 bookkeepers in Khon Khaen Province by using a questionnaires as collected data. The total 220 complete questionnaires were returned making 32.31 percent of the samples. The statistics employed for analyses of data included t-test, F-test, multiple correlation analysis and multiple regression analysis. The research findings revealed the following: 1) Professional pressure advancement had negative effects in relation to job efficiency of workload. In terms of professional pressure of job responsibilities, relationships with co-workers, and job environment didn't affect job efficiency. Therefore, executives need to focus on building a management system to reduce the professional pressure, so as to encourage job efficiency and development of officers in the organization. Moreover, methodology to improve the knowledge of bookkeepers regarding management of employees for further study and evaluation systems according to standards to reduce professional pressure in order to run the business successfully and to increase the capacity in the competitive future.

Keywords: Professional pressure, Job efficiency, Bookkeepers

บทนำ

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์กรและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดกันอย่างเต็มที่ องค์กรที่เฉื่อยฉวยและสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วจะกลายเป็นองค์กรผู้นำระดับโลก และเพื่อที่จะทำให้องค์กรยืนหยัดอยู่และสามารถแข่งขันอย่างยั่งยืนได้ องค์กรต้องสร้างบุคคลได้มีการพัฒนาความรู้ และแสดงความคิดเห็นที่จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ (วีรฐ มาฆะศิรานนท์, 2553 : 9) ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ทุกฝ่ายต่างก็มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโต ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (สายหยุด ใจสำราญ, 2545 : 12) การประกอบธุรกิจการค้ามีการแข่งขัน

กันสูงมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเงิน มีการเชื่อมโยงข่าวสารที่รวดเร็วขึ้น อีกทั้งมีการร่วมมือทางการค้าระหว่างประเทศมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัยข้อมูลทางการบัญชีมาช่วยในการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งปัจจุบันการบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้ทำบัญชีในฐานะที่คอยเก็บรวบรวมข้อมูลทางการบัญชี จึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถทางการบัญชีเป็นอย่างดี เพื่อให้อยู่รอดได้ในสังคมปัจจุบัน ผู้ทำบัญชีจะต้องมีการปรับตัว คนที่สามารถปรับตัวได้ดีก็จะดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข ส่วนคนที่ปรับตัวได้ไม่ดีก็จะก่อให้เกิดปัญหา และเกิดความกดดันขึ้นได้กับการปฏิบัติงาน

ความกดดันในวิชาชีพ (Professional Pressure) เป็นความรู้สึกที่สภาพจิตใจไม่เป็นปกติ เกิดอารมณ์ไม่มีความสุข เป็นสภาวะความรู้สึกของจิตใจที่ถูกกดดัน หรือถูกบีบบังคับจากการ

ปฏิบัติงาน หรือ จากสังคมาครอบงำจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจเพื่อตอบสนองความกดดันที่เกิดขึ้นส่งผลให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยคนส่วนมากหากมีความกดดันในระดับปานกลาง จะทำให้การทำงานตื่นตัวและมีการปรับตัวต่อ งานต่างๆได้ แต่ในทางตรงกันข้ามความกดดัน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานลดลงได้ หากมีความกดดันสูงเกินไป (วรรณนะ มโนภินิเวศ. 2536 : 23) ประกอบด้วย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Responsibilities) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Co-Worker) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Job Surrounding) และความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Advancement) ซึ่งสามารถนำมาใช้ปรับปรุงและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (บุญสิริ สุวรรณเพ็ชร. 2545 : 21-22) ความกดดันที่เกิดขึ้นในที่ทำงานการสูญเสียความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงานมาก ผลตอบแทนของเงินเดือน มีผลกระทบต่อจิตใจของคนทำงานและก่อให้เกิดความกดดันในวิชาชีพได้ และยังส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทำให้งานที่ออกมาไม่มีคุณภาพ ปริมาณงานที่ทำไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นหัวใจสำคัญของการแข่งขันทางธุรกิจที่ทุกหน่วยงานต้องพยายามดำเนินงานให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะประสบผลสำเร็จ เป็นที่น่าพอใจนั้นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กรจากความรู้ ความคิด หลักการ และแนวปฏิบัติตั้งแต่ต้นจนถึง การวางแผนการดำเนินงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2543 : 203 – 205) ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของคนและองค์กร การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของคนและองค์กรจะ

ต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย การทำงานต้องเชื่อถือได้ งานสำเร็จทันเวลาและผลงานได้ตามมาตรฐาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2540 : 30) เนื่องจากการทำงาน เป็นกิจกรรมหลักซึ่งทุกคนต้องพึงปฏิบัติ เพื่อช่วยให้ตนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม ดังนั้น การดำรงชีวิตในแต่ละวันส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการทำงานและความสามารถทางการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากยังไม่สามารถปรับตัวเพื่อแก้ไขปัญหาได้ บุคคลนั้นอาจต้องออกจากงานในที่สุด ซึ่งแต่ละองค์กรไม่ต้องการให้เกิดสภาพเช่นนั้นขึ้น เพราะต้องใช้ระยะเวลา นานกว่าบุคลากรในองค์กรจะมีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน (ชาราตกร ดีประเสริฐ. 2542 : 2-3) ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น จะบรรลุผลให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานและนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณภาพผลงาน (Work Quality) ปริมาณงาน (Workload) และเวลา (Time) (ประชุม รอดประเสริฐ. 2545 : 332 - 333) การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรใดมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการวางแผนระบบงาน และการให้ความสำคัญกับตัวพนักงาน โดยการส่งเสริมพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานให้พนักงานเกิดความรู้และเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมายและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบัญชีมากมาย

และมีแนวโน้มว่าในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้ทำบัญชี (Bookkeepers) จะต้องมีการทำความเข้าใจ และมีการพัฒนาตนเอง ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพและถูกต้อง (สภาวิชาชีพบัญชี. 2555 : เว็บไซต์) ผู้ทำบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบในการทำบัญชี โดยจะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ ทำบัญชีตามที่อธิบดีประกาศกำหนด มีบทบาท สำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชี ของนิติบุคคล คุณภาพของผู้ทำบัญชีย่อมส่งผล ต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจึง จำเป็นต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดทำ บัญชี และนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ พระ ราชบัญญัติการบัญชีได้ตระหนักถึงบทบาทของผู้ ทำบัญชีต่อความถูกต้องของข้อมูลบัญชี จึงได้มี การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ทำ บัญชีไว้ชัดเจน โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่และความ รับผิดชอบกับผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี และได้กำหนด คุณสมบัติและเงื่อนไขของบุคคลที่จะเป็นผู้ทำบัญชี ตามกฎหมายไว้ด้วย ผู้ทำบัญชีเมื่อเข้ามาทำงานให้ กับองค์กร ก็จะต้องนำเสนอข้อมูลด้านบัญชีเพื่อการ จัดการและการตัดสินใจของผู้บริหารและการที่จะ สร้างความเชื่อถือได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้ทำ บัญชีจะต้องมีการเรียนรู้ประสบการณ์ทางการบัญชี อย่างต่อเนื่อง การบัญชี (Accounting) จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่เข้ามาช่วยในการบริหารงาน ทำให้ทราบฐานะทางการเงินของกิจการและผลการ ดำเนินงานบัญชี จึงเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในองค์กร เกี่ยวข้องกับตัวเลขและเอกสารมากมายปริมาณ ที่ทำมีจำนวนมาก และต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมา

มีประสิทธิภาพซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถของ ผู้ทำบัญชี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ (สิทธิชัย สุขวงศ์. 2540 : 15) ดังนั้น หากผู้ทำบัญชีมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกพึงพอใจกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน จะส่ง ผลให้งานที่ออกมาดีมีคุณภาพ และเสร็จตามเวลาที่ กำหนด ก่อให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรต่อไป

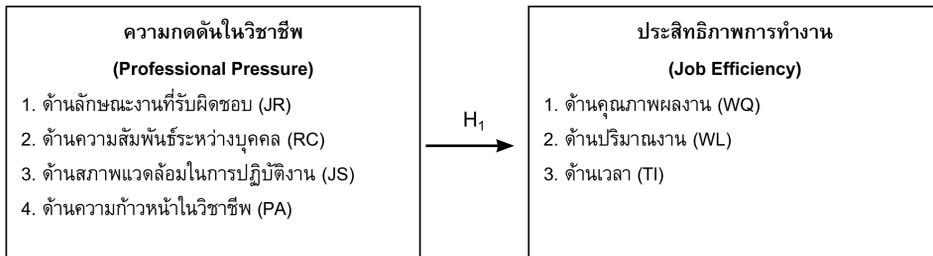
จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีใน จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ความกดดันในวิชาชีพมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น ผลลัพธ์ที่ ได้จากการวิจัย สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการ แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง และบริหาร ความกดดันในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีให้เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้เป็นข้อสนเทศใน การวางแผนและการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อ นำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้สามารถ แข่งขันและพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

เอกสารของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ความกดดันในวิชาชีพได้ ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีผลกระทบกับ ประสิทธิภาพการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้น สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1

โมเดลของความกดดันในวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงาน



1. ความกดดันในวิชาชีพ (Professional Pressure) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากสภาวะที่ร่างกาย และจิตใจเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ อันเนื่องมาจากมีสิ่งมาขัดขวางความต้องการหรือมีความกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คาดคิดว่าหนักหรือเกินกว่าความสามารถที่จะแก้ไข มีผลทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อภาวะดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับงาน

1.1 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (Job Responsibilities) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารหรือเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกวันมีการสั่งงานโดยไม่ระบุหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานที่มากเกินไปเกินไปจนเกินหน้าที่ เป็นงานที่ต้องใช้ความอดทนสูงต้องตัดสินใจและต้องทำงานอย่างมีคุณภาพถูกต้อง

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with Co-Worker) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งทำให้มีความสุข และเกิดความพึงพอใจในงานหรือมีปัญหาที่ไม่เข้าใจในระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจจะทำให้เกิดความขัดแย้ง หรือเกิดความเครียดได้เพราะไม่เอื้อเฟื้อเพื่อนร่วมงานและไม่อยากทำงาน

1.3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Job Surrounding) หมายถึง ภายในสถานที่ทำงานเสียงดัง บรรยากาศ อาคาร สถานที่ แสงสว่าง

อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับมากเกินไป จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ และการปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระ

1.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Professional Advancement) หมายถึง การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ขาดความมั่นคงในการประเมินความดีความชอบ การที่บุคคลไม่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และเป็นสถานการณ์ที่บุคคลไม่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2. ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

2.1 คุณภาพผลงาน (Work Quality) หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ปฏิบัตินั้นมีคุณภาพสูงหรือดีไม่น้อยเพียงใด ส่วนใหญ่มักกำหนดว่าคุณภาพผลงานจะต้องมีความครบถ้วน ถูกต้องเชื่อถือได้ เรียบร้อยและสมบูรณ์ตามกำหนด นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของงานนั้นด้วยการควบคุมงานเพื่อกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อันเป็นการตรวจตราควบคุมให้ผลผลิตของงานที่ออกมาถูกต้องตาม

เกณฑ์มาตรฐาน และพยายามที่จะยกมาตรฐานให้สูงขึ้นจนเป็นที่พอใจของฝ่ายบริหารและลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการ

2.2 ปริมาณงาน (Workload) หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยปริมาณที่แล้วเสร็จมีจำนวนมากกว่่าจำนวนงาน และเวลาทำงานปกติ

2.3 เวลา (Time) หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ ข้อมูลที่นำไปใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความต้องการ ผู้บริหารต้องพิจารณาเปรียบเทียบประโยชน์ที่จะได้รับจากการรายงานที่ทันต่อเวลากับความเชื่อถือได้ของรายงานนั้น กล่าวคือ หากกิจการรอนกระทั่งทราบข้อมูลในทุกลักษณะ จึงจะเสนอรายงานทางการเงิน รายงานนั้นอาจมีความเชื่อถือได้สูง แต่ไม่มีประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจ เนื่องจากไม่ทันต่อเวลา

สมมุติฐานการวิจัย : ความกดดันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในกระบวนการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนั้น ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 705 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2555 : เว็บไซต์) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 705 ชุด ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 220 ชุด และตีกลับเนื่องจากย้ายกิจการจำนวน 24 ชุด อัตราตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 32.31 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day(2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ความกดดันในวิชาชีพเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การทำงานที่ไม่มีอิสระในการตัดสินใจและไม่สามารถบริหารงานด้วยตนเอง 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่วางตัวไม่เป็นกลาง ไม่มีความสามัคคีและไม่เข้าใจกันในระหว่างการทำงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ไม่สะดวกสบาย และ 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจน และขาดโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากองค์กรยึดมั่นกับระบบอาวุโส

ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นตัวแปรตาม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผลงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมีผลงานที่มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง และตรงตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วนและสอดคล้องกับแผนงาน นโยบายภายในองค์กร 2) ด้านปริมาณงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีปริมาณเหมาะสมตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการจัดทำงบการเงิน มีการนำเสนอข้อมูล และจัดทำงบการเงินได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และ 3) ด้านเวลา ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ทันตามเวลา การปฏิบัติงานตรงต่อเวลา และใช้เวลาทำงานอย่างคุ้มค่าทำให้งานประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง
ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความกดดันในวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.626 – 0.835 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.487 – 0.826 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความกดดันในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.886 – 0.902 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.817 – 0.912 ซึ่งสอดคล้องกับ Lovett (2002) ได้นำเสนอว่า การ

ทดสอบ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เกินกว่า 0.50 เป็นค่าที่ยอมรับได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งเขียนเป็นสมการดังนี้

$$\text{สมการ Job Efficiency} = \beta_0 + \beta_1 \text{JR} - \beta_2 \text{RC} - \beta_3 \text{JS} - \beta_4 \text{PA} + \varepsilon$$

JR แทน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

RC แทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

JS แทน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

PA แทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความกดดันในวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	WL	JR	RC	JS	PA	VIF
\bar{X}	3.81	2.94	2.50	2.35	2.56	
S.D.	0.57	1.00	1.00	0.96	1.01	
WL	-	-0.107	-0.128	-0.165*	-0.211*	
JR		-	0.695*	0.569*	0.660*	2.237
RC			-	0.721*	0.667*	2.893
JS				-	0.634*	2.286
PA					-	2.241

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

ความกดดันในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.237- 2.893 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น

ความกดดันในวิชาชีพ	ประสิทธิภาพการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์	ความคลาดเคลื่อน		
	ถดถอย	มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.039	0.066	0.000	1.000
ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ (JR)	0.065	0.099	0.658	0.511
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (RC)	0.037	0.113	0.328	0.744
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (JS)	-0.090	0.100	-0.894	0.372
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (PA)	-0.222	0.100	-2.229	0.027*

F = 2.836 p = 0.025 Adj R² = 0.032

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า 1) ความกดดันในวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน เนื่องจากด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่ผู้ทำบัญชีรู้สึกว่าตนมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนความรู้ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่น้อย การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม ขาดความมั่นคงในการประเมินความดีความชอบ การที่บุคคลไม่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน เป็น

สถานการณ์ที่บุคคลไม่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ และในระบบการประเมินผลไม่เป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งการปฏิบัติงานทางการบัญชีเป็นการปฏิบัติงานทางด้านตัวเลข ทางเอกสารมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก การรายงานงบการเงินที่ปราศจากข้อผิดพลาดต่างๆ จะต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบมากขึ้น จึงทำให้เกิดความกดดันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายันต์ นาควิเชียร (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นความกดดันที่เกิดจากโอกาสนในการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุม อบรมหรือสัมมนาวิชาการ ความก้าวหน้าในงานหรือการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปตามที่กำหนด

จึงก่อให้เกิดความกดดันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Brown และ Moberg (ประชิด ศรราชพันธุ์. 2533 : 38-40 ; อ้างอิงมาจาก Brown and Moberg. 1980 : 170-172) กล่าวว่า ปัจจัยในด้านความก้าวหน้าในอาชีพและระบบรางวัลจะมีผลให้เกิดความเครียดได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hingley และ Harris (1986 : 28-29) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ การได้รับการศึกษาต่อและความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bailey, Steffen และ Grout (1980 : 15-25) กล่าวว่า การรับรู้ถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในงงานของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก พบว่า การไม่ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานเงินเดือน หรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียด 2) ความกดดันในวิชาชีพ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากผู้ทำบัญชีได้รับมอบหมายงานที่ไม่มากเกินไปและจำนวนพนักงานมีเพียงพอต่อความต้องการจึงไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ มีอิสระในการตัดสินใจและการบริหารงานด้วยตนเองภายใต้ตำแหน่งที่รับผิดชอบ ผู้ทำบัญชีได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และได้รับการจัดสรรสวัสดิการอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน และนอกจากนี้สถานที่เครื่องอำนวยความสะดวกภายในองค์กรยังได้เอื้อต่อการทำงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีในปัจจุบัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก ไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหารงานในองค์กรที่ในอดีตส่วนใหญ่เป็นการทำงานจากพนักงานเอง แต่ในปัจจุบันหลายองค์กรก็ได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนิน

งาน ซึ่งได้มีนโยบายลดพนักงานลง สิ่งเหล่านี้เป็นจุดสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดแรงกดดัน ยิ่งเห็นว่างค์กรได้ลดพนักงานลง ย่อมเกิดแรงกดดันที่จะต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเท่าตัว เพราะหากปฏิบัติงานไม่ดีหรือเท่าเดิมแล้ว องค์กรอาจจะให้ออกไปเมื่อใดย่อมทำได้ ดังนั้น พนักงานจึงต้องมีความรับผิดชอบสูงกว่าเดิมและต้องปรับตัวเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและอนาคต ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่สิ่งเหล่านี้ถึงแม้จะเกิดความเครียด และเกิดความกดดันในวิชาชีพบ้าง แต่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานย่อมต้องสามัคคีและร่วมมือกันทำงานมากขึ้นเช่นเดียวกัน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมลพรรณ สุวรรณโณ (2531 : 75) กล่าวว่า แรงกดดันในการทำงานเป็นภาวะกดดันด้านจิตใจซึ่งมักมาจากการงาน การเงิน ครอบครัว สภาพแวดล้อม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง การรับภาระมากเกินไปความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้ทำบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวเองให้มีความคิดในทางบวก โดยคิดในทางสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรและการให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น รวมทั้งพยายามปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานและความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาผลกระทบของความกดดันในวิชาชีพที่มีต่อ

ประสิทธิภาพการทำงาน ในกลุ่มบุคคลอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากแต่ละกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น และมีการศึกษาถึงผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความมกตตันในวิชาชีพของผู้ทำบัญชี เช่น ความสำเร็จขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะของบุคคล เป็นต้น เพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ประโยชน์ของการวิจัย

สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง และบริหารความมกตตันในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานยิ่งขึ้น และใช้เป็นข้อสนเทศในการวางแผนและการดำเนินงานของผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้สามารถแข่งขันและพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ความมกตตันในวิชาชีพ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงลบกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภายในองค์กร มีวิธีการบริหารในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน ให้โอกาสในการศึกษาต่อ และมีระบบการประเมินผลงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะช่วยลดความมกตตันในวิชาชีพให้สามารถดำเนินกิจการได้อย่างประสบความสำเร็จและแข่งขันในอนาคตได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. *ฐานข้อมูลทางการบัญชี*. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม, 2555 จาก <<http://www.dbd.go.th>>.
- ธาราดร ดีประเสริฐ. *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ในบริษัทสามารถคอมมิวนิเคชั่น จำกัด*. ปทุมธานี : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2542.
- บุญสิริ สุวรรณเพชร. (2545). *พจนานุกรมจิตวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : แอส แอน เคบคส์.
- ประชิด ศราภพพันธ์. (2533). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงานภูมิหลังกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิมลพรรณ สุวรรณโอง. (2531). "อารมณ์เครียดหรือความเครียด," *นิตยสารการประชาสงเคราะห์*. 31 : 75 ; มกราคม-กุมภาพันธ์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2543). *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณระ มโนภินิเวศ. (2536). *คลายแรงดันของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- วีรวิฐ มาณะศิริานนท์. (2553). *สุดยอดปรมาจารย์ด้านบริหารจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กชเปอร์เน็ต.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2549). *การบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สภาวิชาชีพบัญชี. *มาตรฐานวิชาชีพบัญชี*. ค้นเมื่อ 25 เมษายน, 2555 จาก <<http://www.fap.or.th>>.
- สายันต์ นาควิเชียร. (2545). *ความเครียดของพยาบาลโรงพยาบาลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สายหยุด ใจสำราญ และสภาพ พิศาลบุตร. (2545). *การพัฒนาองค์การ = Organization Development*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สิทธิชัย สุขวงศ์. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขต 2 และเขต 3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- Aakr, D.A., V. Kumer, and G.S. Day. *Marketing Research*. New York : John Wiley & Son, 2001.
- Bailey, J.T., Steffen, S.M., & Grout, J.W. (1980). *The stress audit: Identifying the stressor of ICU nursing*. *Journal of Nursing Education*, 19, 15-25.
- Black, K. *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th ed. USA John Wiley & Sons, 2006.
- Hingley. P. & Harris. P. (1986). Burn-out at senior level. *Nursing Times* 82.31.28-29.
- Lovett, H. T. "The Effect of Violating the Assumption of Equal Item Means in Estimation the Livingstone Coefficient," *Education and Psychological Measurement*. 38 (1978) : 239-251, 2002.
- Nunnally, J. C. *Psychometric Theory*. New York : McGraw – Hill, 1978.