

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือและมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

พจนารถ เกื้อสกุล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามวัดปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างด้วย t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจุดใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ปัจจัยจุดใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ความพึงพอใจ, เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

* นักวิชาการเงินและบัญชี วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
โทร. 08-1542-9719 อีเมล : nakmitnb@gmail.com



Comparative Study on Factors Affecting Job Satisfaction of Financial and Accounting Officers in King Mongkut's University of Technology North Bangkok and Suan Dusit University

Potjanart Kuesakul^{*}

Abstract

The purposes of this surveying research, entitled Comparative Study on Factors Affecting Job Satisfaction of Financial and Accounting Officers in King Mongkut's University of Technology North Bangkok and Suan Dusit University had the objectives to make a comparative study of the factors affecting the job satisfaction in working of the financial and accounting officers in both universities. Ninety subjects were selected from Finance and Accounting Officers of King Mongkut's University of Technology North Bangkok and Suan Dusit University. Questionnaires were the tools used in this study for the motivation factors, the support factors that affected job satisfaction level. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, range of the total score and the relational statistic - Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and T-test. The analysis found that the relationship between motivation factors and job satisfaction of Financial and Accounting Officers in King Mongkut's University of Technology North Bangkok and Suan Dusit University was at moderate level, the relationship between support factors and job satisfaction of Financial and Accounting Officers in King Mongkut's University of Technology North Bangkok and Suan Dusit University was at low level. The comparison of differences of motivation factors, support factors and job satisfaction between Financial and Accounting Officers in King Mongkut's University of Technology North Bangkok with Financial and Accounting Officers in Suan Dusit University was different, at the statistical significance level 0.01.

Keywords: Motivation Factors, Adoption Factor, Job Satisfaction, Financial and Accounting Officers

^{*} Finance and Accounting Officer, Industrial Technology College, King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Tel. 08-1542-9719 e-mail: nakmitnb@gmail.com

1. บทนำ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น การจัดการองค์กรและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร ทักษะความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ยังคงเป็นสิ่งจำเป็นและนับเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าขององค์กรที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะข้อมูลทางด้านการวิเคราะห์และรายงานทางด้านบัญชีและการเงิน ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารงานภายในองค์กร ที่แสดงถึงฐานะการเงินที่แท้จริงของกิจการและผลการดำเนินงาน [1] ทั้งในภาพรวมและแต่ละหน่วยย่อยขององค์กร ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้รับการเก็บรวบรวมและประมวลผลจากฝ่ายบัญชีเป็นหลัก หนึ่งในงานวิจัยที่เล็งเห็นความสำคัญและศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ [2] ได้แก่ เชื่อว่าความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของเจ้าหน้าที่ และรูปแบบมาตรฐานในการบ่งชี้ว่าปัจจัยใดบ้างที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจ อีกทั้งความพึงพอใจในปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบันส่งผลกระทบถึงอัตราการหมุนเวียนของเจ้าหน้าที่ในอนาคต อัตราการว่างงานและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของสังคมอีกด้วย

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีนั้นก็ถือว่ามีส่วนสำคัญต่อกิจการแทบทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน ภาครัฐ ภาค เอกชน สมาคม องค์กร และหน่วยงานอิสระต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบัญชีและการเงิน มาจัดทำเป็นงบการเงิน ดังนั้นผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ควรต้องทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเพื่อไปพัฒนาและปรับปรุงนโยบายบริหารงานบุคคล ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาคณติ มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย ซึ่งมีระยะเวลาในการออกนอกระบบแตกต่างกัน จึงเป็นเรื่อง

ที่น่าสนใจ เกี่ยวกับระยะเวลาในการออกนอกระบบที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไรบ้าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีผลตั้งแต่ 27 ธันวาคม 2550 ส่วนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสด.) ออกนอกระบบเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีผลตั้งแต่ 18 กรกฎาคม 2558 โดยทั้งสองมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาในการออกนอกระบบที่แตกต่างกันประมาณ 8 ปี ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลการวิจัยอยู่ระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนธันวาคม 2560

ดังนั้นผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ได้รับความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือประชากรทั้งชายและหญิง ต้องเป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเท่านั้น จำนวนทั้งหมด 150 คน

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวนทั้งหมด 90 คน ซึ่งได้มาจากเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 45 คน และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 45 คน โดยใช้สูตรคำนวณของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) [3] กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัย จูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ซึ่งผ่านความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้ (Try out) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างด้วย t-test

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) ลงรหัส (Coding) ในแบบสอบถามทุกฉบับ 2) คัดลอกรหัสที่ลงไว้เรียบร้อยแล้วในแบบฟอร์มการลงรหัสเพื่อลงแผ่นบันทึกข้อมูล 3) นำข้อมูลที่บันทึกไว้ไปประมวลผล 4) นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์มาอภิปรายผล 5) การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามว่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และอยู่ในกรอบของการศึกษาหรือไม่ ซึ่งหากยังไม่สมบูรณ์ใน ส่วนใด ผู้วิจัยได้ดำเนินการเข้าเก็บข้อมูลเพิ่มเติม 6) รวบรวมข้อมูลที่สมบูรณ์ถูกต้องทั้งหมดมาวิเคราะห์ต่อไป

5. ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และเงินเดือนที่ได้รับ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	มจพ.		มสค.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	10	22.20	10	22.20	20	22.20
หญิง	35	77.80	35	77.80	70	77.80
รวม	45	100.00	45	100.00	90	100.00
อายุ						
18 - 25 ปี	5	11.10	3	6.70	8	8.80
26 - 33 ปี	12	26.70	14	31.10	26	28.90
34 - 41 ปี	16	35.50	13	28.90	29	32.30
42 ปีขึ้นไป	12	26.70	15	33.30	27	30.00
รวม	45	100.00	45	100.00	90	100.00
ระดับการศึกษา						
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-
- ปริญญาตรี	39	86.60	37	82.20	76	84.40
- สูงกว่าปริญญาตรี	6	13.40	8	17.80	14	15.60
รวม	45	100.00	45	100.00	90	100.00

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	มจพ.		มสศ.		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์						
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี	15	33.30	9	20.00	24	26.80
- 3 ปี - 5 ปี	17	37.80	20	44.50	37	41.00
- 5 ปี ขึ้นไป	13	28.90	16	35.50	29	32.20
รวม	45	100.00	45	100.00	90	100.00
เงินเดือนที่ได้รับ						
10,001 - 15,000	3	6.66	2	4.44	5	5.55
15,001 - 20,000	7	15.54	10	22.20	17	18.87
20,001 - 25,000	13	28.86	13	28.86	26	28.86
25,001 - 30,000	10	22.20	12	26.74	22	24.42
มากกว่า 30,000 บาท	12	26.74	8	17.76	20	22.30
รวม	45	100.00	45	100.00	90	100.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านเพศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสศ.) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี 70 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 และเพศชายมี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ด้านอายุ มจพ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 34 - 41 ปี มี 16 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และ มสศ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ 42 ปีขึ้นไป มี 15 คนคิดเป็นร้อยละ 33.30 ด้านระดับการศึกษา มจพ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มี 39 คน คิดเป็นร้อยละ

86.60 และ มสศ. มี 37 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 มจพ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี - 5 ปี 17 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และ มสศ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี - 5 ปี มี 20 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความก้าวหน้า 3) ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยจูงใจ	มจพ.			มสศ.		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับนับถือ	2.77	0.715	ปานกลาง	2.78	1.002	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้า	2.86	0.525	ปานกลาง	3.08	0.740	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	2.93	0.414	ปานกลาง	2.95	0.484	ปานกลาง
รวม	2.85	0.551	ปานกลาง	2.93	0.742	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ปัจจัยจูงใจในภาพรวมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสศ.) พบว่า มจพ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ โดยปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85, S.D. = 0.551$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.414$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้าน

การยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77, S.D. = 0.715$) มสศ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.742$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.740$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78, S.D. = 1.002$)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวัดปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร

เหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านสภาพการทำงาน และ 4) ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุนของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยค้ำจุน	มจพ.			มสต.		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านเงินเดือน	2.72	0.504	ปานกลาง	2.93	0.887	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.86	0.575	ปานกลาง	2.84	0.666	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.51	0.603	มาก	2.78	1.002	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.84	0.401	ปานกลาง	3.08	0.181	ปานกลาง
รวม	2.98	0.520	ปานกลาง	2.91	0.684	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสต.) พบว่า มจพ. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดยภาพรวม ปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.98, S.D. = 0.520) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.603) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.72, S.D. = 0.504) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.91, S.D. = 0.684) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.08, S.D. = 0.181) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.78, S.D. = 1.002)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสต.)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยค้ำจุน	มจพ.			มสต.		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2* tailed)	ระดับความสัมพันธ์	Pearson Correlation (r)	Sig. (2*tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการยอมรับนับถือ	0.318**	0.000	ต่ำ	0.299**	0.000	ต่ำ
2. ด้านความก้าวหน้า	0.349**	0.000	ต่ำ	0.365**	0.000	ต่ำ
3. ด้านลักษณะงาน	0.416**	0.000	ปานกลาง	0.417**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.361**	0.000	ต่ำ	0.360**	0.000	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสต.) พบว่า มจพ. โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = 0.361**) ส่วนรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (r = 0.416**) ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = 0.349**) และด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (r = 0.318**) ส่วน มสต. โดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันใน



ระดับต่ำ ($r = 0.360^{**}$) ส่วนรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ($r = 0.417^{**}$) ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = 0.365^{**}$) และด้านการยอมรับ

นับถือความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = 0.299^{**}$)

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยต่างๆ	มจพ.			มสด.		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2* tailed)	ระดับความสัมพันธ์	Pearson Correlation (r)	Sig. (2*tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านเงินเดือน	0.352**	0.000	ต่ำ	0.385**	0.000	ต่ำ
2. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.355**	0.000	ต่ำ	0.340**	0.000	ต่ำ
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.349**	0.000	ต่ำ	0.370**	0.000	ต่ำ
4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.325**	0.000	ต่ำ	0.307**	0.000	ต่ำ
รวม	0.345**	0.000	ต่ำ	0.350**	0.000	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสด.) พบว่า มจพ. โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = 0.345^{**}$) ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = 0.325^{**}$) ตามลำดับ ส่วน มสด. โดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = 0.350^{**}$) ส่วนรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ($r = 0.307-0.385^{**}$) ตามลำดับ

5.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยต่างๆ และปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยต่างๆ และปัจจัยต่างๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยต่างๆ	มจพ.		มสด.		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยพอใจ						
1. การได้รับการยอมรับนับถือ	2.77	0.715	2.78	1.002	-1.24	0.01**
2. ความก้าวหน้า	2.86	0.525	3.08	0.740	-1.17	0.01**
3. ลักษณะงาน	2.93	0.414	2.95	0.484	-1.39	0.01**
ปัจจัยต่างๆ						
4. เงินเดือน	2.72	0.504	2.84	0.666	-1.24	0.00**
5. ความมั่นคงในงาน	2.86	0.575	2.78	1.002	-1.17	0.00**
6. สภาพการทำงาน	3.51	0.603	3.08	0.181	-1.39	0.00**
7. นโยบายและการบริหารงาน	2.84	0.401	2.92	0.708	-1.17	0.00**
รวม	2.93	0.534	2.84	0.666	-1.39	0.01**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสด.) พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มจพ. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.534$) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มสด. อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, $S.D. = 0.666$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มจพ. มากกว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มสด. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานและด้านสภาพการทำงาน ส่วนโดยปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มสด. มากกว่าปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มจพ. มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน ในปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและด้านนโยบายและการบริหารงาน

6. การอภิปรายผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสด.) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มจพ. และ มสด. ประกอบด้วยปัจจัยจิตใจ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน และปัจจัยค้ำจุน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา [4] พบว่าปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบัญชีการเงิน

6.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ (มจพ.) และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (มสด.) พบว่าปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มจพ. กับเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มสด. มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ประสาท และ สุเทพ [5] พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่สามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจได้ประมาณร้อยละ 39.00 และสามารถพยากรณ์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านสภาพการทำงาน และเงื่อนไขการทำงาน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในแต่ละหน่วยงานในภาพรวมของทุกด้านเป็นไปในเชิงบวก คือ ระดับความเห็นต่ำและปานกลาง จึงแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นองค์กรควรรักษามาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

7.1.2 ควรให้ความสำคัญกับการจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสวัสดิการ เรื่องการให้

ความรู้ทักษะเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ หรือการให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อเจ้าหน้าที่มีผลงานที่ดี และมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม หากโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เพื่อจะได้ข้อมูลที่หลากหลายมุมมองในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

7.2.2 ควรมีการทำวิจัยในบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่กลุ่มอื่นในองค์กรไปพร้อมกัน เพื่อส่งผลการขับเคลื่อนขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

8. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ที่มีส่วนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

9. เอกสารอ้างอิง

- [1] Methakun Keiyrtikracay & Sinpraporn Sricanphechr (2004). Accounting theory. 10th edition. Bangkok : TPN. Press. (in Thai)
- [2] Fischer, J.A.V. and Sousa - Poza, A. (2008). Does Job Satisfaction Improve the Health of Workers? New Evidence Using Panel Data and Objective Measures of Health. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data.
- [3] Theeravut Akakul. (2000). Research Methodology Behavior and Social Sciences : Ubon Ratchathani Rajabhat University. Press. (in Thai)

- [4] Thitima Saumviwatwong. (2011). Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Accounting and Finance Department in Private Company of Power Business. Master Thesis of Management, Faculty of Business : Srinakharinwirot University. (in Thai)
- [5] Sompop Sangchant, Prasart Isarapreeda and Sutep Thongpradid. (2012). "Motivating and Hygiene Factors Relating to Morale of Community Hospital Personnel Under The Office of Public Health, Nakhon Phanom Province." NakhonPhanom University Journal. Vol.2 No.2 (May – August) : 32-38. (in Thai)