

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการทำงานเป็นทีมของนักบัญชี ที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก

EXPLORATORY FACTORS ANALYSIS OF EFFECTIVE TEAMWORK OF THE ACCOUNTANTS IN INDUSTRIAL BUSINESS IN EASTERN REGION

ณัฐพล พุ่มศิริ¹

Received 28 May 2019

Revised 18 October 2019

Accepted 1 November 2019

บทคัดย่อ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยมีจำนวนการจดทะเบียนประเภทนิติบุคคลเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันการลาออกงานของพนักงานมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นด้วย ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนตำแหน่งนักบัญชี และการเงิน ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ธุรกิจต้องการมากที่สุด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมและวิเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีในธุรกิจอุตสาหกรรม เขตภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักบัญชีที่ทำงานในเขตภาคตะวันออก ที่มีการกระจายตามสัดส่วน จำนวน 1,302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านสมาชิกอยู่ในระดับ ความสำคัญมาก เรียงตามลำดับ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำ ให้ความสำคัญกับแนวทางผู้นำต้องมีความเป็นธรรมชาติ ไม่เลือกปฏิบัติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ให้ความสำคัญกับแนวทางการทำงานเป็นทีมต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ด้านสมาชิก ให้ความสำคัญกับแนวทางการทำงานเป็นทีม ต้องรับผิดชอบภาระที่ได้รับมอบหมายได้ และ ด้านการสื่อสาร ให้ความสำคัญกับแนวทางการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสสามารถเขียนข้อเสนอแนะให้กับองค์กรได้ 3) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปร แนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพใน ธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีจำนวน 528 คู่ คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง รับฟังความคิดเห็นจากทุกคนกับเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นมีค่าความสัมพันธ์ 0.655

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานเป็นทีม นักบัญชี

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง ตำบลหนองละลอก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120 E-mail: nattapol.p@fba.kmutnb.ac.th

Abstract

Since 2014, Thailand has increased the number of business registrations. At the same time, employee's turnover rate has also increased. This leads to a shortage of accountants and financial positions which are highly required for the business. The objectives of this research were to study the model of the accountant's teamwork and analyze factors of effective accountant's teamwork in industrial business in Eastern region. The sample was sampling from accountants in industrial business in Eastern region which proportional distribution, accounting for 1,302 persons. The data was collected by interview. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis of effective teamwork of accountants in industrial business in eastern region. Research results can be summarized as follows; 1) For overall, the importance of the effective teamwork of the accounts was in high level. When considered by aspect, the importance of human relations aspect, leadership aspect, communication aspect, and team member aspect were in high level, respectively 2) the results of exploratory factor analysis revealed that the effective accountant teamwork was comprising of 4 components including Leadership aspect, which emphasized on leaders must be fair and non-bias, Human relations aspect, which emphasized on teamwork must consist of good listeners, Team member aspect, which emphasized on team work must have the responsibility, and Communication aspect, which emphasized on the team has opportunities to advice the organization, and 3) Analysis of correlation coefficients found the significant relationship between the variables of the effective accountant's teamwork in industrial business in Eastern region with statistical significance at 0.001, accounting for 528 pairs. The most relevant relationship was listening to everyone's opinions and giving the opportunity to express opinions, with the correlation coefficients at 0.655.

Keywords: Effective, Teamwork, Accountants

บทนำ

จากแนวทางการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารเศรษฐกิจมหภาคให้มีเสถียรภาพ มุ่งเน้นการพัฒนาและใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลและการยกระดับคุณภาพของกำลังคนและความคิดสร้างสรรค์ในการขยายฐานเศรษฐกิจ รวมทั้งการสร้างสังคมผู้ประกอบการที่ผลิตได้ขายเป็นแล้วนั้น หัวใจหลักของสังคมและประเทศชาติที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไปสู่การเติบโตได้ ตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ในมิติที่ว่า “เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการ” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) แสดงถึงเศรษฐกิจไทยได้เจริญเติบโตและขยายตัวมากขึ้นเรื่อย ๆ ตั้งแต่ธุรกิจขนาดย่อมไปจนถึงธุรกิจขนาดใหญ่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ธุรกิจกลายมาเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนการจดทะเบียนประเภทนิติบุคคล (หน่วย: ราย)

ประเภทนิติบุคคล	พ.ศ.2557	พ.ศ.2558	พ.ศ.2559	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561
บริษัทจำกัด	413,793	438,278	465,641	498,074	530,246
ห้างหุ้นส่วนจำกัด/ ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล	179,092	178,116	177,966	181,017	183,014
บริษัทมหาชนจำกัด	1,073	1,110	1,152	1,178	1,218
รวม	593,958	617,504	644,759	680,269	714,478

ที่มา: ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมของจำนวนการจดทะเบียนประเภทนิติบุคคลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 ถึงปัจจุบัน มีการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปี พ.ศ. 2557 มีจำนวน 593,958 ราย และเพิ่มขึ้นเป็น 714,478 ราย ในปี พ.ศ. 2561 โดยประเภทนิติบุคคลที่มีการจดทะเบียนมากที่สุดได้แก่ ประเภทบริษัทจำกัด รองลงมาได้แก่ ประเภทห้างหุ้นส่วนจำกัด/ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล และน้อยที่สุดได้แก่ บริษัทมหาชนจำกัด แสดงให้เห็นถึงการขยายตัวของธุรกิจในประเทศไทยที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

ในขณะเดียวกัน จากการสำรวจข้อมูลของสำนักงานประกันสังคมของผู้ประกันตน พบว่า ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 คือ ผู้ที่เคยทำงานอยู่ในสถานประกอบการแล้วลาออกจากการเป็นพนักงาน มีอัตราเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานประกันสังคม, 2562) ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2557 มีจำนวนผู้ลาออกจากการงาน 1,124,765 ราย และเพิ่มขึ้นเป็น 1,561,293 ราย ในปี พ.ศ. 2561 การลาออกของพนักงานเหล่านี้ มีสาเหตุการลาออกงานได้หลายปัจจัย โดยปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้พนักงานลาออกจากการงานมากที่สุด ได้แก่ การบริหารไม่มีประสิทธิภาพ (JobsDB Thailand, 2561) การบริหารทีมงานมีมุมมองได้ทั้งตัวผู้นำทีม สมาชิก การสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ภายในทีม ถ้าทีมงานสามารถใช้ทักษะได้ครบทั้ง 4 มุมมองก็จะทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างราบรื่น

อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการทำงานเป็นทีมต้องเป็นการทำให้เข้มแข็ง จริงใจ และแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจากการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 พิธีพระราชทานปริญญาบัตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 13 กรกฎาคม 2533 ความว่า “...ในการปฏิบัติงานนั้น ย่อมมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ไข อย่าทิ้งไว้พอกพูนลูกหลานจนแก้ยาก ขอให้ทุกคนระลึกว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ได้ ถ้าแก้คนเดียวไม่ได้ก็ช่วยกันคิดช่วยกันแก้ หลาย ๆ คน หลาย ๆ ทาง ด้วยความร่วมมือปรองดองกัน...”

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกประชากร คือ นักบัญชีในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก เนื่องจากภาคตะวันออกมีจำนวนนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุด รวมทั้งนับตั้งแต่เปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) กำหนดให้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ได้กำหนดครอบคลุม 7 อาชีพ 1 ใน 7 นั้น คือ อาชีพนักบัญชี (Accountancy services) ที่สามารถเดินทางไปทำงานกับประเทศในกลุ่มอาเซียนได้ อีกทั้งในภาคธุรกิจยังจำเป็นต้องใช้นักบัญชีในการจัดทำงบการเงินเพื่อส่งงบการเงินต่อสรรพากรในทุกช่วงระยะเวลาบัญชีสอดคล้องกับข้อมูลบริษัทจัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด ผลสำรวจพบว่า ตำแหน่งงานนักบัญชี/การเงิน จัดอันดับอยู่ใน 5 ตำแหน่งงานที่ตลาดต้องการมากที่สุดและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนอนาคตประเทศไทย (JobsDB 2559-2560, 2561) นอกจากนี้ นักบัญชีที่ดีควรมีความรับผิดชอบในงานที่

ตัวเองได้รับผิดชอบมา มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้ (AMT Audit Group, 2562) โดยผลที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์ต่อองค์กร ในการพัฒนาและสร้างแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ 5 ข้อ ดังนี้ 1) ทฤษฎีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ทฤษฎีด้านผู้นำ 3) ทฤษฎีด้านสมาชิก 4) ทฤษฎีด้านการสื่อสาร และ 5) ทฤษฎีด้านมนุษยสัมพันธ์

การทำงานในองค์กรเปรียบเหมือนกับลงเรือลำเดียวกันแล้วจะต้องไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนด ทุกคนที่อยู่ในเรือก็ต้องช่วยกันพายเรือไปให้ถึงจุดหมาย ประเด็นแรกในการสร้างทีม องค์กรต้องคำนึงถึงการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ (Effective teamwork) ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 11 ประการดังนี้ 1) บทบาทที่สมดุล (Balanced roles) 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ (Clear objectives and agreed goals) 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4) การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6) กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (Sound working and decision procedures) 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8) การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน (Regular review) 9) การพัฒนาตนเอง (Individual development) 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) นอกจากคุณลักษณะที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้ทีมประสบความสำเร็จแล้วนั้น ยังต้องอาศัยผู้นำทีมที่มีศักยภาพ เพราะสมาชิกแต่ละคนที่มาปฏิบัติงานร่วมกันในทีมย่อมมีความหลากหลาย ทฤษฎีด้านผู้นำ ผู้นำจึงต้องปรับรูปแบบการนำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) แบบใช้อำนาจ (Explorative – authoritative) 2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – authoritative) 3) แบบปรึกษาหารือ (Constitutive – democratic) และ 4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participate – democratic) ผู้นำจะเป็นคนนำเพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำไม่สามารถทำงานแต่เพียงผู้เดียวได้ จึงต้องมีสมาชิกคอยช่วยเหลือกันด้วยเพื่อให้การทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ทฤษฎีด้านสมาชิกในทีม จะต้องปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรตามแนวคิดของออร์แกน (Organ, 1978) หรือ Dennis W. Organ ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational Citizenship Behavior: OCB) ที่ได้อธิบายถึงลักษณะพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) พฤติกรรมการณ์ให้ความช่วยเหลือ (Altruism) 2) พฤติกรรมการณ์คำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) 3) พฤติกรรมการณ์อดทนอดกลั้น (Sportsmanship) 4) พฤติกรรมการณ์ให้ความร่วมมือ (Civic virtue) และ 5) พฤติกรรมการณ์ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เห็นได้ว่า พฤติกรรมของสมาชิกมีหลากหลาย เพราะว่าสมาชิกที่มาทำงานร่วมกัน มาจากหลายพื้นที่ หลายวัฒนธรรม ทำให้สมาชิกมีนิสัยใจคนแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องใช้การสื่อสารพูดคุยกันในทีมงาน เพื่อให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกันโดย เดวิด เค.

เบอร์โล (Berlo, 1960) ได้อธิบายถึงทฤษฎีการสื่อสาร (SMCR) ไว้อย่างน่าสนใจว่าการสื่อสารที่ดีนั้นจะประกอบด้วย 1) ผู้ส่ง (Source) 2) ข้อมูลข่าวสาร (Message) 3) ช่องทางการส่งสาร (Channel) และ 4) ผู้รับ (Receiver) นอกจากนี้แล้ว ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ทฤษฎี SMCR มีการนำเสนอในเรื่องของปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของผู้ส่งสารและผู้รับสารในการติดต่อสื่อสารให้ความหมายนั้นได้ผลสำเร็จดี มีดังนี้ 1) ทักษะในการสื่อสาร (Communication skills) 2) ทศนคติ (Attitude) 3) ระดับความรู้ (Knowledge levels) และ 4) ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio-culture systems) จากทฤษฎีด้านการสื่อสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารนั้น สมาชิกองค์กรทุกคนจะต้องมีความจริงใจต่อกัน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในทีม ทำให้ข้อมูลข่าวสารส่งไปยังผู้รับสารได้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ แต่อย่างไรก็ตาม การทำงานเป็นทีมนอกจากจะต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพ สมาชิกที่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง การสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแล้วการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของสมาชิกและผู้นำก็ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งนั่นคือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ทั้งนี้ตามแนวคิดของ เอลตัน เมโย (Mayo, 1954) เสนอแนวความคิดทางการจัดการ เชิงมนุษยสัมพันธ์ ได้ให้ความสำคัญกับคนมากกว่าด้านการจัดระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร ดังนี้ 1) การศึกษาด้านทัศนคติ 2) การเน้นภาวะผู้นำ และ 3) การหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

วิธีการวิจัย

1. ขอบเขตการวิจัยและประชากรกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก จำนวน 34,189 ราย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 1,302 ราย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Comrey and Lee (1992) เกณฑ์ดีเยี่ยม (Excellence) ต้องมีจำนวน 1,000 ตัวอย่างขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

แนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านผู้นำ 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ด้านสมาชิก และ 4) ด้านการสื่อสาร และในแต่ละองค์ประกอบมีตัวแปรเชิงสังเกต (Observed variable) ด้านผู้นำมีตัวแปรเชิงสังเกต 10 ข้อ ด้านมนุษยสัมพันธ์มีตัวแปรเชิงสังเกต 8 ข้อ ด้านสมาชิกมีตัวแปรเชิงสังเกต 9 ข้อ และด้านการสื่อสารมีตัวแปรเชิงสังเกต 6 ข้อ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ติดต่อขอความร่วมมือเข้าสัมภาษณ์จากแบบสอบถาม หากไม่สะดวกให้เข้าพบจะใช้วิธีการส่งแบบสอบถาม และรับกลับทางไปรษณีย์หรือทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ หาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแบบปลายเปิด (Open ended) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency)

5.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bivariate correlations) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) เกินกว่าหรือเท่ากับ 1.00 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละข้อคำถามเกิน 0.35 ขึ้นไป (Hair, Sarstedt, Ringle, & Mena, 2012)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรม

นักบัญชีในกลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปิโตรเคมี	249	19.12
เหล็กและวัสดุอุตสาหกรรม	316	24.27
กระดาษและบรรจุภัณฑ์	169	12.98
ยานยนต์	311	23.89
เครื่องจักรอุตสาหกรรม	257	19.74
รวม	1,302	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้แก่ นักบัญชีกลุ่มอุตสาหกรรมเหล็กและวัสดุอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 24.27 รองลงมา ได้แก่ นักบัญชีกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ คิดเป็นร้อยละ 23.89 นักบัญชีกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องจักรอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 19.74 นักบัญชีกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี คิดเป็นร้อยละ 19.12 และนักบัญชีกลุ่มอุตสาหกรรมกระดาษและบรรจุภัณฑ์ คิดเป็นร้อยละ 12.98 ตามลำดับ

การตรวจสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.923
Approx. Chi-Square		16122.244
Bartlett's Test of Sphericity	Df	528
	Sig.	0.000

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) เท่ากับ 0.923 มีค่า Chi-Square = 16122.244 และ Sig. = 0.000 แสดงว่าตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของงานวิจัยเรื่องนี้ได้

การจัดจำนวนองค์ประกอบเชิงสำรวจแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกจากค่าไอเกน (Eigen value) ได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ มีค่าไอเกน ตั้งแต่ 1.530 - 9.511 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 4.636 - 28.821 มีร้อยละของค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ระหว่าง 28.821 - 46.479 โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบแสดงดังตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 7

ตารางที่ 4 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านผู้นำ (Leadership : L)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
3	มีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	0.699
5	แก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้	0.682
9	เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	0.669
2	มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล	0.632
10	รับฟังความคิดเห็นจากทุกคน	0.631
4	มีการติดตามประเมินผลการทำงาน	0.612
7	กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน	0.580
8	สนับสนุนช่วยเหลือและคอยเป็นที่ปรึกษา	0.564
6	ยึดหลัก กฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร	0.558
1	มีการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำงาน	0.557
ค่าไอเกน		9.511
ร้อยละของความแปรปรวน		28.821
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		28.821

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 มีตัวแปรทั้งหมด 10 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.557 - 0.699 มีค่าไอเกนเท่ากับ 9.511 ค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 28.821 ค่าความแปรปรวนสะสมคิดเป็นร้อยละ 28.821 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านผู้นำ

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations : R)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
30	เป็นผู้ฟังที่ดี	0.707
31	พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0.631
28	จริงจังในการทำงาน	0.626

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations : R) (ต่อ)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
29	รวมพลังกันทำงาน	0.602
33	สร้างเครือข่ายเพื่อไว้ประสานงาน	0.587
26	การสื่อสารช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดี	0.586
27	มีความจริงใจต่อกัน	0.551
32	ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	0.547
ค่าไอเกน		2.290
ร้อยละของความแปรปรวน		6.938
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		35.759

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .547 - .707 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.290 ค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 6.938 ค่าความแปรปรวนสะสมคิดเป็นร้อยละ 35.759 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านสมาชิก (Team Member : M)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
13	รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	0.678
14	เข้าใจเป้าหมายของทีมงานถูกต้องตรงกัน	0.675
15	มีความสุภาพ อ่อนน้อม	0.652
12	มีความอดทนอดกลั้น	0.602
17	ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน	0.596
16	นำความผิดพลาดในอดีตมาใช้แก้ปัญหในการทำงานได้	0.587
19	ภูมิใจและยอมรับในผลงาน	0.574
11	รับรู้ภาระงานของตนเอง	0.565
18	เมื่องานเกิดความผิดพลาด มีการรับผิดชอบร่วมกัน	0.476
ค่าไอเกน		2.008
ร้อยละของความแปรปรวน		6.084
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		41.843

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 มีตัวแปรทั้งหมด 9 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.476 - 0.678 มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.008 ค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 6.084 ค่าความแปรปรวนสะสมคิดเป็นร้อยละ 41.843 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านสมาชิก

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละของความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบด้านการสื่อสาร (Communication : C)

ข้อ	ตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
22	สามารถเขียนข้อเสนอแนะให้กับองค์กรได้	0.711
25	มีการสื่อสารกันแบบข้ามทีม	0.685
20	ทีมงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์	0.684
23	ทีมงานใช้วิธีการประชุม	0.680
24	มีการเรียนรู้ด้วยระบบพี่เลี้ยง	0.614
21	ทีมงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์	0.374
ค่าไอเกน		1.530
ร้อยละของความแปรปรวน		4.636
ร้อยละของความแปรปรวนสะสม		46.479

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.374 - 0.711 มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.530 ค่าความแปรปรวนคิดเป็นร้อยละ 4.636 ค่าความแปรปรวนสะสมคิดเป็นร้อยละ 46.479 เรียกชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบด้านการสื่อสาร

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของงานวิจัยเรื่อง แนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ดังตารางที่ 4 ถึง 7 ข้างต้น สามารถนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โดยภาพรวม	3.91	0.41	มาก
ด้านผู้นำ	4.00	0.52	มาก
1 มีกำหนดกรอบระยะเวลาการทำงาน	4.15	0.67	มาก
2 มอบหมายงานได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล	4.03	0.75	มาก
3 เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	3.97	0.82	มาก
4 ติดตามประเมินผลการทำงาน	4.04	0.77	มาก
5 แก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้	3.80	0.87	มาก
6 มีการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับองค์กร	4.18	0.75	มาก
7 กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายชัดเจน	4.07	0.74	มาก
8 สามารถสนับสนุนช่วยเหลือและคอยเป็นที่ปรึกษา	3.93	0.75	มาก
9 เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	3.92	0.87	มาก
10 รับฟังความคิดเห็นจากทุกคน	3.88	0.89	มาก
ด้านสมาชิก	3.62	0.45	มาก
11 รู้ภาระงานของตนเอง	4.13	0.65	มาก
12 อุตสาหะ อดทน อดกลั้น	4.20	0.68	มาก
13 รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	4.17	0.69	มาก
14 เข้าใจเป้าหมายของทีมงานถูกต้องตรงกัน	4.06	0.71	มาก
15 สุภาพ อ่อนน้อม	4.15	0.82	มาก
16 นำความผิดพลาดในอดีตมาใช้แก้ไข้ปัญหาในการทำงานได้	3.94	0.75	มาก
17 ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน	3.96	0.83	มาก

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ (ต่อ)

ตัวแปรสังเกต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
18 เมื่อเกิดความผิดพลาด มีการรับผิดชอบร่วมกัน	3.86	0.90	มาก
19 ภูมิใจและยอมรับในผลงาน	4.06	0.75	มาก
ด้านการสื่อสาร	3.91	0.56	มาก
20 รับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์	3.91	0.79	มาก
21 รับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์	3.94	0.87	มาก
22 สามารถเขียนข้อเสนอแนะให้กับองค์กรได้	3.86	0.78	มาก
23 ใช้วิธีการประชุม	3.96	0.87	มาก
24 เรียนรู้ด้วยระบบพี่เลี้ยง	3.83	0.89	มาก
25 มีการสื่อสารกันแบบข้ามทีม	3.76	0.86	มาก
26 สื่อสารช่วยเกิดความเข้าใจอันดี	4.09	0.70	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.10	0.50	มาก
27 จริงใจต่อกัน	4.16	0.76	มาก
28 จริงจังในการทำงาน	4.20	0.69	มาก
29 รวมพลังกันทำงาน	4.05	0.74	มาก
30 ผู้ฟังที่ดี	4.03	0.76	มาก
31 พัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.03	0.75	มาก
32 ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.25	0.73	มาก
33 สร้างเครือข่ายเพื่อไว้ประสานงาน	3.99	0.76	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 สำหรับผลการวิจัยเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านผู้นำ มีระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านการสื่อสาร มีระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และด้านสมาชิก มีระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.25 - 3.76 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับความสำคัญมาก 10 ลำดับแรก ได้แก่ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น, อุดสาหกรรม, อดทน, อดกลั้น, จริงจังในการทำงาน, มีการใช้กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับองค์กร, รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย, จริงใจต่อกัน, มีกำหนดกรอบระยะเวลาการทำงาน, สุภาพ, อ่อนน้อม, รู้ภาระงานของตนเอง และ สื่อสารช่วยเกิดความเข้าใจอันดี ตามลำดับ

ระดับความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Bivariate correlations) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในแต่ละด้าน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Bivariate correlations)

Guide	$\bar{X}$	S.D.	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	M11	M12	M13	M14	M15
L1	4.15	0.67	1														
L2	4.03	0.75	.392***	1													
L3	3.97	0.82	.346***	.501***	1												
L4	4.04	0.77	.342***	.405***	.436***	1											
L5	3.80	0.87	.323***	.378***	.530***	.376***	1										
L6	4.18	0.75	.282***	.382***	.376***	.316***	.305***	1									
L7	4.07	0.74	.319***	.380***	.327***	.411***	.346***	.446***	1								
L8	3.93	0.75	.256***	.253***	.331***	.311***	.410***	.315***	.394***	1							
L9	3.92	0.87	.339***	.362***	.439***	.376***	.437***	.340***	.403***	.503***	1						
L10	3.88	0.89	.257***	.343***	.410***	.341***	.477***	.248***	.288***	.538***	.655***	1					
M11	4.13	0.65	.226***	.286***	.238***	.189***	.151***	.230***	.298***	.232***	.308***	.265***	1				
M12	4.20	0.68	.205***	.247***	.247***	.170***	.163***	.290***	.286***	.192***	.260***	.182***	.392***	1			
M13	4.17	0.69	.175***	.251***	.220***	.248***	.173***	.230***	.298***	.257***	.265***	.207***	.449***	.414***	1		
M14	4.06	0.71	.152***	.257***	.202***	.227***	.204***	.129***	.226***	.257***	.231***	.219***	.379***	.345***	.522***	1	
M15	4.15	0.82	.229***	.302***	.295***	.211***	.257***	.273***	.290***	.268***	.296***	.286***	.365***	.482***	.408***	.436***	1
M16	3.94	0.75	.103***	.180***	.158***	.237***	.194***	.155***	.228***	.280***	.214***	.263***	.309***	.217***	.343***	.352***	.349***
M17	3.96	0.83	.172***	.229***	.243***	.211***	.244***	.220***	.288***	.345***	.299***	.283***	.322***	.285***	.393***	.334***	.414***
M18	3.86	0.90	.171***	.244***	.282***	.099***	.308***	.238***	.208***	.250***	.266***	.279***	.264***	.300***	.297***	.253***	.363***
M19	4.06	0.75	.190***	.203***	.202***	.282***	.195***	.180***	.238***	.273***	.278***	.280***	.354***	.296***	.461***	.375***	.371***
C20	3.91	0.79	.137***	.183***	.220***	.118***	.208***	.190***	.150***	.144***	.209***	.201***	.147***	.158***	.150***	.112***	.184***
C21	3.94	0.87	.271***	.157***	.184***	.354***	.166***	.131***	.267***	.304***	.282***	.214***	.218***	.131***	.263***	.251***	.208***
C22	3.86	0.78	.170***	.197***	.250***	.185***	.235***	.119***	.131***	.189***	.274***	.270***	.150***	.192***	.185***	.153***	.220***
C23	3.96	0.87	.177***	.223***	.296***	.217***	.236***	.200***	.151***	.116***	.235***	.229***	.178***	.217***	.146***	.132***	.270***
C24	3.83	0.89	.195***	.161***	.195***	.209***	.211***	.145***	.205***	.265***	.272***	.233***	.188***	.088***	.207***	.187***	.176***
C25	3.76	0.86	.152***	.190***	.203***	.108***	.195***	.099***	.152***	.197***	.243***	.274***	.217***	.178***	.185***	.157***	.195***
C26	4.09	0.70	.207***	.231***	.263***	.179***	.247***	.283***	.208***	.267***	.319***	.253***	.269***	.240***	.287***	.225***	.290***
R27	4.16	0.76	.192***	.196***	.250***	.198***	.239***	.216***	.214***	.231***	.256***	.265***	.300***	.169***	.237***	.136***	.290***
R28	4.20	0.69	.146***	.199***	.187***	.223***	.130***	.212***	.221***	.242***	.256***	.209***	.251***	.286***	.317***	.258***	.332***
R29	4.05	0.74	.149***	.219***	.262***	.188***	.292***	.158***	.237***	.288***	.322***	.291***	.252***	.184***	.287***	.256***	.283***
R30	4.03	0.76	.109***	.172***	.203***	.251***	.144***	.264***	.257***	.248***	.272***	.200***	.270***	.218***	.325***	.215***	.258***
R31	4.03	0.75	.163***	.190***	.111***	.209***	.151***	.204***	.214***	.170***	.204***	.145***	.267***	.229***	.351***	.262***	.161***
R32	4.25	0.73	.111***	.206***	.243***	.222***	.132***	.220***	.282***	.140***	.218***	.148***	.236***	.288***	.303***	.206***	.261***
R33	3.99	0.76	.182***	.221***	.231***	.240***	.224***	.221***	.241***	.282***	.247***	.272***	.254***	.226***	.260***	.246***	.188***

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (Bivariate correlations) (ต่อ)

Guide	M16	M17	M18	M19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33
M16	1																	
M17	.563***	1																
M18	.369***	.565***	1															
M19	.435***	.465***	.331***	1														
C20	.200***	.183**	.282***	.211***	1													
C21	.309***	.328***	.170***	.322***	.232***	1												
C22	.200***	.211***	.277***	.270***	.504***	.307***	1											
C23	.157***	.189***	.273***	.226***	.413***	.274***	.463***	1										
C24	.265***	.282***	.263***	.299***	.332***	.477***	.385***	.443***	1									
C25	.281***	.261***	.283***	.161***	.390***	.314***	.405***	.408***	.492***	1								
C26	.249***	.342***	.322***	.313***	.275***	.307***	.261***	.299***	.360***	.294***	1							
R27	.178***	.324***	.301***	.253***	.150***	.249***	.224***	.216***	.271***	.217***	.291***	1						
R28	.233***	.360***	.249***	.278***	.137***	.212***	.187***	.166***	.261***	.219***	.406***	.405***	1					
R29	.236***	.377***	.354***	.284***	.202***	.261***	.275***	.231***	.329***	.308***	.413***	.514***	.464***	1				
R30	.255***	.342***	.234***	.346***	.186***	.303***	.207***	.123***	.331***	.213***	.420***	.336***	.436***	.450***	1			
R31	.302***	.264***	.188***	.373***	.183***	.320***	.195***	.228***	.307***	.205***	.432***	.264***	.312***	.302***	.425***	1		
R32	.209***	.264***	.211***	.297***	.175***	.217**	.209***	.230**	.251***	.134***	.349***	.313***	.334***	.251***	.361***	.401***	1	
R33	.290***	.307***	.303***	.247***	.216***	.301***	.228***	.243***	.311***	.233***	.435***	.314***	.338***	.395***	.371***	.414***	.338***	1

*** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

จากตารางที่ 9 พบว่า ความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีจำนวน 528 คู่ 10 ลำดับแรก เรียงตามค่าความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้แก่ รายคู่ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคน (L10) และ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (L9) มีค่าความสัมพันธ์ 0.655 รายคู่ เมื่องานเกิดความผิดพลาด มีการรับผิดชอบร่วมกัน (M18) และช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน (M17) มีค่าความสัมพันธ์ 0.656 รายคู่ ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน (M17) และนำความผิดพลาดในอดีตมาใช้แก้ไขปัญหาในการทำงานได้ (M16) มีค่าความสัมพันธ์ 0.653 รายคู่ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคน (L10) และ สนับสนุนช่วยเหลือและคอยเป็นที่ปรึกษา (L8) มีค่าความสัมพันธ์ 0.538 รายคู่ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้ (L5) และมีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (L3) มีค่าความสัมพันธ์ 0.530 รายคู่ รับผิดชอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย (M13) และ มีความอดทนอดกลั้น (M12) มีค่าความสัมพันธ์ 0.522 รายคู่ รวมพลังกันทำงาน (R29) และ มีความจริงใจต่อกัน (R27) มีค่าความสัมพันธ์ 0.514 รายคู่ สามารถเขียนข้อเสนอแนะให้กับองค์กรได้ (C22) และ ทีมงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ (C20) มีค่าความสัมพันธ์ 0.504 รายคู่ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (L9) และ สนับสนุนช่วยเหลือและคอยเป็นที่ปรึกษา (L8) มีค่าความสัมพันธ์ 0.503 รายคู่ มีความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (L3) และ มีการมอบหมายงานได้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล (L2) มีค่าความสัมพันธ์ 0.501 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก ได้องค์ประกอบทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านสมาชิก ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า งานจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีทีมงานที่ดี ผู้นำและสมาชิกในทีมต้องร่วมกันปฏิบัติงาน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตรงไปตรงมา อาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกันภายในทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ Woods (2016) พบว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) ผลลัพธ์ของทีม เกิดจากการสร้างสรรค์ การไว้วางใจ และผลการดำเนินงาน และ 3) สมาชิกที่มีการสื่อสารระหว่างกัน มีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้านผู้นำมีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากมีค่าไอเกนสูงสุด ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้นำต้องมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับสมาชิกในทีม ควรให้ความสำคัญกับสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ Sohmen (2013) พบว่า ทีมที่มีความสำเร็จสิ่งสำคัญที่สุดมาจากผู้นำ ผู้นำต้องมีความสามารถสื่อสารกับสมาชิกในทีม และช่วยเสริมสร้างการจูงใจ สร้างความสัมพันธ์และให้คำปรึกษาแก่สมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี

3. ค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ความสำคัญของแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Boonchaung (2018) พบว่า นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ระดับความคิดเห็นระดับมาก เนื่องจากในการดำเนินชีวิตประจำวันเรื่องมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วย

4. ความสำคัญแนวทางการทำงานเป็นทีมของนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพ จำแนกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าหากขาดความซื่อสัตย์จะทำให้ทีมเกิดความยุ่งเหยิง สมาชิกหวาดระแวงกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลในการทำงาน

เป็นทีม สอดคล้องกับ Scudero (2019) ทีมคณะกรรมการต้องมีความซื่อสัตย์ เปิดเผย และมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบและรับฟังทุกคนที่เป็นคณะกรรมการของทีมงาน

5. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ สามารถเขียนข้อเสนอแนะให้กับองค์กรได้ ซึ่งอยู่ในด้านการสื่อสาร ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทั้งผู้นำและสมาชิกในทีมสามารถโต้ตอบกันไปมาได้ สอดคล้องกับ Fapohunda (2013) การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญของสมาชิกในทีมในการรับฟังความคิดเห็น คำติชม ที่ได้จากข้อเสนอแนะ การเสนอแนะนับเป็นสิ่งที่ต้ององค์กรเพื่อจะได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีองค์ประกอบด้วยกัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำ ต้องมีความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น 2) ด้านสมาชิก ต้องมีความรับผิดชอบต่อภาระงานตามที่ได้รับมอบหมายและมีความอดทน อดกลั้น 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทีมงานทุกคนต้องเป็นผู้ฟังที่ดีและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งจริงจังในการทำงาน และ 4) ด้านการสื่อสาร ทุกคนสามารถเขียนข้อเสนอแนะให้กับองค์กรได้และมีการสื่อสารกันแบบข้ามทีมได้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าวนับเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม

2. การส่งเสริมให้นักบัญชีมีการทำงานเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพของงานในองค์กรได้นั้น องค์กรจะต้องจัดกิจกรรมประชุมสมาชิกในทีมเพื่อให้ทราบเป้าหมายของทีม โดยผู้นำและสมาชิกต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้วย และเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งในทีมงาน นักบัญชีควรใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดว่ากล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก ไม่พูดในลักษณะที่แสดงตนเหนือกว่าผู้อื่น ถึงแม้ว่านักบัญชีจะทำงานคนเดียวได้ แต่หากเราสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ งานก็จะเสร็จเร็วและมีความละเอียดรอบคอบมากยิ่งขึ้น วิธีการช่วยกันทำงานนั้นเป็นการเพิ่มทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอีกด้วย แล้วนั้นปัจจุบันยุคไทยแลนด์ 4.0 นักบัญชีควรเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยีแล้วก้าวทันโลก

3. ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใสและความเป็นอิสระ ถือเป็นจรรยาบรรณพื้นฐานที่สำคัญของวิชาชีพบัญชี หากนักบัญชีละเลยสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลเสียหายต่อผู้ใช้งบการเงิน ดังนั้นสถาบันการศึกษาควรให้ความรู้พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรมเพื่อปลูกฝังให้มีความรู้ความสามารถไปใช้ในทางที่ถูกต้องในการทำงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรนำไปศึกษากับสถานประกอบการประเภทอื่น ๆ ที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่จากพนักงานแล้วทำให้เกิดแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในองค์กร

2. ศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของแบบจำลองสมการโครงสร้างในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีทฤษฎีที่ทันสมัยในปัจจุบันมารองรับ ให้เกิดแนวทางการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจประเภทต่าง

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2562). ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล. สืบค้นจาก

http://www.dbd.go.th/ewt_news.php?nid=469412359&filename=index

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: วี. อินเทอร์เน็ต พริน.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564). สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420
- สำนักงานประกันสังคม. (2562). จำนวนผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และ 39 พ.ศ.2557 ถึง 2561. สืบค้นจาก http://social.nesdb.go.th/SocialStat/StatReport_Final.aspx?reportid=172&template=1R2C&yeartype=M&subcatid=46
- AMT AUDIT GROUP. (2562). คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ. สืบค้นจาก https://www.amtaudit.com/view_news.php?id=24
- JobsDB. (2561). ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขและไม่มีความสุขในการทำงาน. สืบค้นจาก <https://www.thumbsup.in.th/jobdb-survey-working>
- JobsDB 2559-2560. (2561). เปรียบเทียบ 10 สายงานที่ตลาดต้องการมากที่สุด. สืบค้นจาก <https://www.brandbuffet.in.th/2017/06/jobdb-shaping-the-future-of-hr/>
- Berlo, D. K. (1960). **The process of communication: an introduction to theory and practice**. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Boonchaung, S. (2018). The relationship between good human relations and job efficiency on manufacturing business accountants in the Roi Et Province. **Journal of Management Science Chiangrai Rajabhat University**, 11(2), 29-48. Retrieved from <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jmscrru/article/view/122130>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis** (2nd ed.). New Jersey: Erlbaum.
- Fapohunda, T. M. (2013). Towards effective team building in the workplace. **International Journal of Education and Research**, 1(4).
- Gulick, L, & Urwick, L. (1939). **Paper on the science of administration**. New York: Institute of Public Administration, Columbia University.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. **Journal of the Academy of Marketing Science**, 40(3), 414-433.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1954). **The human problems of an industrial civilization**. Boston: Harvard University.
- Organ, D. W. (1987). **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrom**. Massachusetts: Lexinton.
- Scudero, D. R. C. (2019). **How exemplary suburban superintendents build trust with and between school board members (Order No. 13807974)**. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2197640924). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2197640924?accountid=43140>

- Sohmen, V. S. (2013, October). Leadership and teamwork: two sides of the same coin. **Journal of IT and Economic Development**, 4(2), 1-18.
- Woods, J. M. (2016). **The role of group affective tone in shaping outcomes of team-focused leadership (Order No. 10583075)**. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1879420527). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1879420527?accountid=43140>
- Woodcock, M. P., & Francis, L. D. (1994). **Organization development through team building**. Hants: Gower.