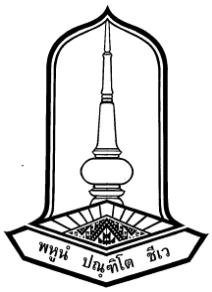

ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

วิทยานิพนธ์

ของ

สรณีย์ จันทร์ฉาย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต

พฤศจิกายน 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

วิทยานิพนธ์

ของ

สรณีย์ จันทร์ฉาย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต

พฤศจิกายน 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสรณีย์ จันทร์ฉาย แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เกสินี หมื่นไธสง)	(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
.....	กรรมการ
(ผศ.ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช)	(ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์)
.....	กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นิกร ยาสมร)	(กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์)
.....	กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อิงอร นาชัยฤทธิ์)	(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)
.....	กรรมการ
(ผศ.ดร.อำภาศรี พ่อค้า)	(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....
(รศ.ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

.....
(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 21 เดือน พ.ค. พ.ศ. 2557

Mahasarakham University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2557
ประเภทนิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2557

Mahasarakham University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เกสินี หมื่นไธสง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.นิกร ยาสมร กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ให้คำปรึกษา และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อยผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระ คุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ และอาจารย์ ดร.ศรัญญา รักสงฆ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและวิจัย คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามที่ได้ให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระ คุณนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและกรมสรรพสามิตที่ได้ให้การสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อนิวัฒน์ ไกรแก้ว และคุณแม่บัวกันย์ ไกรแก้ว และครอบครัวจันทร์ฉายทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือและให้การสนับสนุนการทำวิจัยให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะการบัญชีและการจัดการทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ตลอดจนเพื่อนนิสิตหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตรุ่น 19 ที่ช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการจัดทำงานวิจัยจนสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเองสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

สรณีย์ จันทร์ฉาย

Mahasarakham University

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
ผู้วิจัย นางสรณีย์ จันทร์ฉาย
กรรมการควบคุม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ หวังเจริญเดช และอาจารย์ ดร.นิกร ยาสมร
ปริญญา บช.ม.
มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2557

บทคัดย่อ

นักบัญชีนับเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรควรเน้นส่งเสริมให้นักบัญชีเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานจงรักภักดีและศรัทธาต่อองค์กร มีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีโดยพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถปรับตัวให้สอดรับกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เมื่อนักบัญชีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง พร้อมทุ่มเทและตั้งใจทำงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีกรมสรรพสามิตจำนวน 255 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ t-test F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่านักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง และนักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้

นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง แตกต่างกัน

นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ 2) ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน และด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายและ 3) ความภาคภูมิใจในตนเอง

Mahasarakham University

ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้

โดยสรุป ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานดังนั้น กรมสรรพสามิตควรเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐานการทำงาน เพื่อเสริมสร้างทักษะการทำงานสร้างความผูกพันและสร้างคุณค่าให้นักบัญชีเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

Mahasarakham University

TITLE Relationships between Self-Esteem on Job Enthusiasm of Accountants in the Excise Department
AUTHOR Mrs. Soranee Janchai
ADVISORS Assist. Prof. Dr. Suwan Wangcharoendate and Dr. Nikorn Yasamorn
DEGREE M.Acc.
UNIVERSITY Mahasarakham University **DATE** 2014

ABSTRACT

The accountants are the human resource factors is very operation to the organization in the goal objective. The organization should focus on the job promoting accountants, devotion and organization of faith have good attitude and value the organization to enhance the function of working on accountant. The development of job methods to suit the current situation can adapt to accord with the policy and strategy in organization. When will be accountants on job efficient is the pride in themselves with the job hard in dedication. The result job enthusiasm takes development of system on management in organizational efficiency. Thus, the research conducted a study of the relationships between self-esteem on job enthusiasm of accountants in the excise department by using a questionnaire as an instrument for collecting data from 255 accountants in the excise department. The statistics used for analyses of the collected data included were t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that the accountants in the excise department agreed with having self-esteem as a whole and in the aspect at a high level as self-confidence, self-worth, self-respect and self-acceptance. And accountants in the excise department agreed with having job enthusiasm as a whole and in the aspect as a high level as attentive and committed to work, work on assignment immediately, competition and acquiring knowledge.

The accountants in the excise department with different current of positions agreed differently with having self-esteem as a whole an in a self-respect.

The accountants in the excise department with different current of positions agreed differently with having job enthusiasm as a whole an in a work on assignment immediately.

Mahasarakham University

According to analyses of relationships and effects the following were found 1) self-esteem on self-confidence overall had positive relationships with and effects on job enthusiasm in the aspects of attentive and committed to work, work on assignment immediately, competition and acquiring knowledge. 2) self-esteem on self-respect overall had positive relationships with and effects on job enthusiasm in the aspects of attentive and committed to work and work on assignment immediately. 3) self-esteem on self-acceptance overall had positive relationships with and effects on job enthusiasm in the aspects of attentive and committed to work, work on assignment immediately, competition and acquiring knowledge.

In conclusion, self-esteem had positive relationships with and effects on job enthusiasm. Therefore, the excise department should focus on increase efficiency, work standards, enhance work skills, create commitment and value pride on accountants in themselves. The moral in a boost and a work in enthusiasm for the result in the accountants can perform to achieve of the enterprise strategy on the organization development in sustainable.

Mahasarakham University

สารบัญ

บทที่ **หน้า**

1 บทนำ 1
ภูมิหลัง 1
ความมุ่งหมายของการวิจัย 3
ความสำคัญของการวิจัย 3
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย 3
ขอบเขตของการวิจัย 4
สมมุติฐานในการวิจัย 4
นิยามศัพท์เฉพาะ 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต 7
แนวคิดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง 14
แนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน 25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 31
งานวิจัยในประเทศ 31
งานวิจัยต่างประเทศ 33

3 วิธีดำเนินการวิจัย 35
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 35
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ 36
การเก็บรวบรวมข้อมูล 37
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 39

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 40
สัญลักษณ์ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 40
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 41

Mahasarakham University

บทที่ **หน้า**

5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 69
ความมุ่งหมายของการวิจัย 69
สรุปผล 69
อภิปรายผล 71
ข้อเสนอแนะ 74

บรรณานุกรม 76

ภาคผนวก 82
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม 83
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ 90
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ 93
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ 97
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ 101

ประวัติย่อของผู้วิจัย 103

Mahasarakham University

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำแนกผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบัญชีตามตำแหน่งงานที่ทำในสังกัด 35
2 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 42
3 ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิต 43
4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 44
5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 45
6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 45
7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเคารพตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 46
8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการยอมรับตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 47
9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 47
10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 48
11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 48
12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขันเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 49
13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้เป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 49
14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test) 50
15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA) 50
16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA) 51
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test) 51

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA) 52
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA) 52
20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA) 53
21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA) 53
22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA) 54
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA) 54
24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test) 55
25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA) 55
26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA) 56
27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test) 56
28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA) 57
29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA) ... 57
30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA) 58
31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA) 58
32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA) 58
33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA) 59
34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 60

Mahasarakham University

ตาราง **หน้า**

35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 61
36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 62
37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 63
38 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 63
39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 64
40 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขันของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 65
41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขันของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 66
42 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 67
43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ของนักบัญชีกรมสรรพสามิต 68

Mahasarakham University

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทั้งทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจด้านการเมืองและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้องค์กรต้องเน้นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรโดยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานเพื่อให้สอดรับกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอนึ่ง นักบัญชีนับเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการและการวางแผนทรัพยากรบุคคลใหม่ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการคิด การวิเคราะห์ การกลั่นกรอง และการตัดสินใจให้อยู่บนพื้นฐานกลยุทธ์องค์กรทำให้องค์กรรับรู้ถึงความต้องการของนักบัญชี เพื่อนำไปกำหนดคุณลักษณะของนักบัญชีในการคัดเลือกและการจัดสรรงานของนักบัญชีได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์กรควรเน้นการส่งเสริมให้นักบัญชีเกิดความภาคภูมิใจในตนเองจงรักภักดีและศรัทธาต่อองค์กร มีเจตคติและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีโดยพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถปรับตัวให้สอดรับกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักบัญชีมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (กรมสรรพสามิต. 2556 : เว็บไซต์)

ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) เป็นความรู้สึกจากภายในของนักบัญชีที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผย โดยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี เป็นสิ่งที่นักบัญชีจำเป็นต้องมีเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขประกอบด้วย 4ด้าน ได้แก่ การเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Worth) การเคารพตนเอง (Self-Respect) และการยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) (ประภาส ณ พิกุล. 2551 : 6-9) เป็นพื้นฐานบุคลิกภาพของนักบัญชีช่วยให้นักบัญชีสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดีใช้กลไกในการปกป้องตนเองน้อย ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ความภาคภูมิใจในตนเองเกี่ยวข้องกับการนับถือตนเอง เห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดีกล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมั่นใจ ยอมรับความสำเร็จและความล้มเหลวของตนเองได้ดีมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีความศรัทธา รักและผูกพันองค์กร มีความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพภายในตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อนักบัญชีเกิดความภาคภูมิใจในตนเองแล้วพร้อมทุ่มเทและตั้งใจทำงานส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Mahasarakham University

ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Job Enthusiasm) ของนักบัญชีแสดงออกถึงการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นบุคลิกลักษณะสำคัญของนักบัญชีที่องค์กรต้องการ เพราะเมื่อนักบัญชีมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 4ด้าน ได้แก่ การเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (Attentive and Committed to Work) การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (Work on Assignment Immediately) การชอบการแข่งขัน (Competition) และการศึกษาหาความรู้ (Acquiring Knowledge) (สุพจน์ หมู่โยธา. 2542 : 5) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถรับผิดชอบการทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ชอบท้าทายความสามารถในการทำงานของตนเอง ตื่นตัวและพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ และยังสามารถคิดนอกกรอบเพื่อนำมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่การงานมีความสุขที่ได้ทำงานและมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมพร้อมทั้งกระตุ้นให้นักบัญชีเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานโดยเน้นการปรับสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของนักบัญชี เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรจัดฝึกอบรมนักบัญชีอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพนักบัญชีและให้นักบัญชีมีส่วนร่วมในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆส่งผลให้เกิดการพัฒนาระบบบริหารจัดการคุณภาพนักบัญชีในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมสรรพสามิต (Excise Department) เป็นหน่วยงานราชการที่พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรเป็นพลวัตเพื่อการจัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ โดยเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสากล ปกป้องสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน และเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีเพื่อเป็นรายได้ให้กับรัฐบาลนำไปบริหารประเทศโดยมุ่งพัฒนามาตรฐานการบริการสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการบริหารงานด้านการจัดเก็บภาษี รวมถึงการบริหารราชการภายในองค์กรเพื่อให้สอดรับกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นที่การบริหารการจัดเก็บภาษีอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม สร้างกลไกการควบคุมการบริโภคสินค้าฟุ่มเฟือยและสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีเสถียรภาพ โดยกรมสรรพสามิตได้กำหนดยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมฐานะการคลังอย่างยั่งยืนการเสริมสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและพลังงานการผลักดันมาตรฐานบริการสู่ความเป็นเลิศระดับสากล การบริหารงานแบบองค์กรพลวัตที่ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยกำหนดพันธกิจพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร มุ่งเน้นกลยุทธ์พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศลดความเสี่ยงการทุจริตในองค์กรพัฒนามาตรฐานการทำงานให้เกิดความโปร่งใสเสริมสร้างทักษะการทำงานสร้างความผูกพันและคุณค่าเพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรปรับสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งนักบัญชีนับเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (กรมสรรพสามิต. 2556 : เว็บไซต์)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการ

Mahasarakham University

เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีกรมสรรพสามิตผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพมาตรฐานการทำงาน เสริมสร้างทักษะการทำงานสร้างความผูกพันและคุณค่าให้นักบัญชีเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้นักบัญชีสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร
อย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
2. เพื่อศึกษาความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
5. เพื่อเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความกระตือรือร้นในการทำงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน สามารถนำไปใช้วัดและประเมินผลในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการสร้างความผูกพันและเพิ่มคุณค่าให้นักบัญชีกรมสรรพสามิตก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
3. เพื่อเป็นข้อสนเทศสำหรับกรมสรรพสามิตได้ตระหนักถึงความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตโดยนำข้อมูลไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางในการฝึกอบรม เพิ่มทักษะความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการเสริมสร้างทักษะการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

Mahasarakham University

1. ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) โดยประยุกต์จากแนวคิดองค์ประกอบความภาคภูมิใจในตนเองของ ประภาส ณ พิกุล (2551 : 6) ประกอบด้วย

1.1 การเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

1.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Worth)

1.3 การเคารพตนเอง (Self-Respect)

1.4 การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance)

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Job Enthusiasm) โดยประยุกต์จากแนวคิดองค์ประกอบของผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงานของ สุพจน์ หมู่โยธา (2542 : 5) ประกอบด้วย

2.1 การเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (Attentive and Committed to Work)

2.2 การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (Work on Assignment Immediately)

2.3 การชอบการแข่งขัน (Competition)

2.4 การศึกษาหาความรู้ (Acquiring Knowledge)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 330 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต. 2556 : 1-2)

2. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กรมสรรพสามิต

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 14 พฤษภาคม- 13 กรกฎาคม 2557

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความภาคภูมิใจในตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงาน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

2. ความภาคภูมิใจในตนเองมีผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

Mahasarakham University

3. นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกัน

4. นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความกระตือรือร้นในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. นักบัญชี (Accountants) หมายถึง นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการภาษี นักตรวจสอบภาษี นักวิชาการเงินและบัญชีและเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ที่เป็นบุคลากรในสังกัดกรมสรรพสามิตที่ใช้ความรู้ทางการบัญชีในการปฏิบัติงาน

2. กรมสรรพสามิต (Excise Department) หมายถึง หน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจในการจัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เนื่องจากได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐเพื่อเป็นรายได้ให้กับรัฐบาลนำไปบริหารประเทศ

3. ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) หมายถึงความรู้สึกภายในของนักบัญชีที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผย เชื่อมั่นในความสามารถตนเอง รู้สึกว่าตนเองสำคัญและมีคุณค่าเคารพตนเอง นับถือตนเอง ยอมรับตนเองและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายความรู้สึกเหล่านี้เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพภายในตัวนักบัญชีประกอบด้วย

3.1 การเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อหรือศรัทธาในความสามารถของนักบัญชี

3.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Worth) หมายถึง ความรู้สึกของนักบัญชีที่มองเห็นว่าตนเองมีประโยชน์ มีความสำคัญทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่นในสังคม

3.3 การเคารพตนเอง (Self-Respect) หมายถึง ความรู้สึกประทับใจในสิ่งที่นักบัญชียอมรับ รับรู้ในคุณค่าและศักดิ์ศรีของนักบัญชี

3.4 การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) หมายถึง ความรู้สึกของนักบัญชีที่รับรู้ว่าตนเองมีทั้งจุดดีและจุดด้อย ในขณะเดียวกันก็มีความพึงพอใจยอมรับในจุดดีและจุดด้อยของตนเอง

4. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Job Enthusiasm) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการที่นักบัญชีทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ชอบการแข่งขัน ชอบท้าทายความสามารถในการทำงานของตนเอง สนใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

4.1 การเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (Attentive and Committed to Work) หมายถึง ความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.2 การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (Work on Assignment Immediately) หมายถึง การลงมือทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่หรือภาระงานทันทีที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

Mahasarakham University

4.3 การชอบการแข่งขัน (Competition) หมายถึง การพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานให้ลุล่วงด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

4.4 การศึกษาหาความรู้ (Acquiring Knowledge) หมายถึง การรับรู้ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆเพื่อเพิ่มเติมความรู้ที่มีอยู่ และยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางด้านความคิดให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Mahasarakham University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง
3. แนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต

1. ประวัติและความเป็นมาของกรมสรรพสามิต

ภาษีสรรพสามิต เป็นภาษีที่จัดเก็บจากสินค้าและบริการซึ่งมีเหตุผลสมควรที่จะต้องรับภาระภาษีสูงกว่าปกติ เช่น บริโภคแล้วอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและศีลธรรมอันดี มีลักษณะฟุ่มเฟือย สินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เป็นต้น

การจัดเก็บภาษีสรรพสามิตในประเทศไทยสันนิษฐานว่ามีการจัดเก็บตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานีแต่ไม่มีหลักฐาน มาปรากฏหลักฐานในสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น สมัยพระเจ้าปราสาททอง (พ.ศ. 2178) โดยกฎหมายลักษณะพระธรรมนูญได้กำหนดว่าได้เก็บอากรจากสุรา แต่อัตราเท่าใดและวิธีการจัดเก็บอย่างไรไม่ได้ระบุไว้ มีปรากฏหลักฐานชัดเจนในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชโดยกรมพระยาดำรงราชานุภาพได้ทรงอธิบายไว้ในหนังสือตำนานภาษีอากรบางอย่าง ว่าในจดหมายเหตุของ หม่อมราชวงศ์เดอลาลูแบร์ อัครราชทูตฝรั่งเศสสมัยพระเจ้าหลุยส์ที่ 14 ซึ่งมาเจริญสัมพันธไมตรีในปีพุทธศักราช 2230 ได้อธิบายว่าเมื่อครั้งรัชกาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราชนั้น เก็บส่วยอากรต่าง ๆ ดังนี้ “อากรสุรา เก็บตามจำนวนเตาที่ตั้งต้มกลั่นสุราขาย ถ้าแลที่เมืองใดไม่มีเตาสุรา (ปล่อยให้ราษฎรต้มกลั่นตามอำเภอใจ) เก็บอากรสุราเรียงตัวคน (ชายฉกรรจ์) คนละบาทมีอธิบายว่าในรัชกาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เพิ่มพิกัดอากรสุราขึ้นกว่าแต่ก่อนอีกเท่าหนึ่ง และเก็บอากรจากคนขายสุราด้วย คือขายย่อยเก็บร้านละบาท ถ้าขายเป็นจำนวนมากเก็บตามจำนวนสุราโอ่งใหญ่ (เท) ละบาท”

ตามหลักฐานในจดหมายเหตุนี้ปรากฏว่ามีการจัดเก็บอากรสุราตามจำนวนเตาที่ตั้งต้มกลั่นสุราเตาละ 1 บาท เรียกว่า เตาเหล้า (Taou-Laou) ต่อปี ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชเก็บเพิ่มอีกเท่าตัวเป็นเตาละ 2 บาทต่อปี และเมืองใดไม่มีเตาต้มกลั่นแต่ราษฎรต้มสุรากินเองก็เรียกเก็บผู้ดื่มเป็นรายตัวคนละบาท ถ้ามีการขายสุราก็เก็บร้านขายปลีกร้านละบาท และร้านขายส่งเก็บตามจำนวนสุราโอ่งใหญ่ (ไห) โอ่งละ 1 บาท ถ้าจะพิเคราะห์ไปแล้วมีการเก็บค่าอากรเหมาเตาอย่างหนึ่ง รายครัวเรือนอย่างหนึ่ง และเก็บเป็นรายเทอีกอย่างหนึ่ง

Mahasarakham University

การจัดเก็บอากรสุราจึงนับได้ว่าเป็นสินค้าอันดับแรกที่จัดเก็บภาษีสรรพสามิต และจัดเก็บกันเรื่อยมาในสมัยกรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์

สำหรับภาษีสรรพสามิตของไทยอาจกล่าวได้ว่ามีต้นกำเนิดมาจากสินค้าสองประเภท คือ ฝิ่นและสุราซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดเก็บภาษีดังกล่าวแยกจากกัน คือ กรมฝิ่นและกรมสุรา

กรมฝิ่น กิจการฝิ่นในอดีตได้มอบหมายให้นายอากรผูกขาดรับไปจัดทำ ต่อมารัฐบาลได้เข้ามาดำเนินการต้มและจำหน่ายฝิ่นเอง โดยจัดตั้งกรมฝิ่น เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2449 (ร.ศ. 129) โดยมีหม่อมเจ้าปิยะภักดีนารถ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมฝิ่นเป็นคนแรก มีหน้าที่เป็นผู้ทำการรับมอบกิจการฝิ่นคืนมาจากนายอากร และจัดวางระเบียบการฝิ่นให้เป็นของรัฐบาล

กรมสุรา กิจการภาษีสุราแต่เดิมได้มีการประมูลมอบให้นายอากรผูกขาด รับไปจัดทำและนำเงินอากรสุราส่งต่อกระทรวงพระคลังฯ ส่วนสุราที่นำเข้ามาจากต่างประเทศให้เก็บภาษีขาเข้าเป็นภาษีร้อยชัก 3 และนำออกซื้อขายได้ทั่วไปอย่างสินค้าธรรมดา แต่รายได้อากรสุราเก็บได้น้อย ภายหลังรัฐบาลจึงได้ทำสัญญากับนานาประเทศเพิ่มอัตราภาษีสุราให้สูงขึ้น โดยเก็บตามปริมาณแอลกอฮอล์ในน้ำสุรา และได้โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติภาษีอากรขึ้นในจุลศักราช 1248 (พ.ศ. 2428) ขึ้นสำหรับบังคับการจัดเก็บภาษีสุราทั้งที่ผลิตในประเทศและนำเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นอัตราอย่างเดียวกัน ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่าหากรัฐบาลเข้าจัดการเรื่องภาษีสุราเสียเองทั้งหมด ภาษีสุราคงจะทำรายได้ให้มาก จึงได้มีการจัดตั้งกรมสุรา เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2452 เพื่อดำเนินการจัดเก็บภาษีสุราทั่วทุกมณฑล แต่ได้มอบหมายให้อธิบดีกรมฝิ่นเป็นผู้รับผิดชอบควบคุมการบริหารงานของกรมสุรา ส่วนการจัดเก็บภาษีสุราต่างประเทศเป็นหน้าที่ของกรมศุลกากร

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2453 รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าการจัดเก็บภาษีสุราถูกแยกอยู่ 2 หน่วยงานไม่สะดวกต่อการบังคับบัญชา จึงแยกงานจัดเก็บภาษีสุราออกจากกรมฝิ่นไปให้กรมศุลกากรรับผิดชอบ โดยมอบหมายให้อธิบดีกรมศุลกากรเป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชางานจัดเก็บภาษีสุราภายในด้วย

ในสมัยที่กรมศุลกากรบัญชางานสุราอยู่นี้ ในส่วนการจัดเก็บภาษีสุราตามมณฑลต่าง ๆ เนื่องจากได้ยุบเลิกตำแหน่งคลังมณฑล เมื่อปีพุทธศักราช 2469 จึงโอนการจัดเก็บภาษีสุราทางหัวเมืองไปให้เป็นหน้าที่ของสรรพากรมณฑลและสรรพากรจังหวัดจัดทำ โดยมีผู้ช่วยเจ้าภาษีสุรามณฑลและจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือ

ต่อมาจึงได้มีประกาศพระบรมราชโองการ ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2472 ความว่า การเก็บภาษีชั้นในเวลานั้นได้ขยายกิจการออกไปทั่วพระราชอาณาจักรแล้ว จึงแยกให้ราชการส่วนนี้ออกจากกรมศุลกากร และตั้งกรมสุราให้มีฐานะเป็นกรมชั้นเจ้ากรมในกระทรวงพระคลังฯ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2472 การบังคับบัญชางานจัดเก็บภาษีสุราในความควบคุมของกรมศุลกากรก็เป็นอันสิ้นสุดลง รวมเวลาที่กรมสุราอยู่ในความรับผิดชอบของกรมศุลกากรเป็นเวลาปีเศษ

เมื่อแยกงานสุราออกจากกรมศุลกากรแล้ว กรมสุราได้ปฏิบัติงานจัดเก็บภาษีสุราสืบต่อมาจนถึงวันที่ 12 เมษายน 2473 ได้มีประกาศพระบรมราชโองการ ความว่า กรมสรรพากรและกรมสุรานั้นเป็นกรมซึ่งมีหน้าที่และกิจการอันมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงให้สมทบกรมสุราเข้ากับกรมสรรพากรในความบังคับบัญชาของอธิบดีกรมสรรพากร โดยบริหารงานร่วมกับเจ้ากรมสุรา

Mahasarakham University

วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2474 ได้มีประกาศพระบรมราชโองการอีกฉบับหนึ่ง ความว่า กรมสุราซึ่งได้ไปสมทบกับกรมสรรพากรนั้น เป็นกรมหารายได้สำคัญกรมหนึ่งในกระทรวงพระคลังฯ และเพื่อจะได้จัดงานสุราของประเทศให้เป็นผลดียิ่งขึ้น จึงให้แยกกรมสุราออกจากกรมสรรพากรและยกฐานะขึ้นเป็นกรมชั้นอธิบดี รวมเวลาที่กรมสุราได้ไปสมทบกับกรมสรรพากรเป็นเวลา 10 เดือน และต่อมาในปีพุทธศักราช 2474 ก็ได้ทำสัญญาจ้างนายดับบลิว.ดี.รีฟ. ชาวอังกฤษ มาเป็นที่ปรึกษาราชการกรมสุรา มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีสุรา

ในปี พุทธศักราช 2474 กรมสุราได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ควบคุมและจัดเก็บภาษีไม้ขีดไฟที่ทำขึ้นในราชอาณาจักรด้วยอีกอย่างหนึ่ง และต่อไปอาจจะมีกิจการอย่างอื่นเพิ่มขึ้นอีกก็ได้ เนื่องจากนาม กรมสุราไม่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ จึงได้มีประกาศพระบรมราชโองการลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2474 เปลี่ยนนาม กรมสุรา เป็น กรมสรรพสามิตต์และในวันรุ่งขึ้นคือในวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2474 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหม่อมเจ้าจิตรโภคทวี เกษมศรี ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมสรรพสามิตต์เป็นคนแรก

กรมสรรพสามิตต์ได้บริหารงานอย่างอิสระได้เพียง 5 เดือนเศษ ในวันที่ 20 กรกฎาคม 2474 จึงได้มีพระบรมราชโองการให้สมทบกรมฝิ่นและกรมสรรพสามิตต์ทั้งสองกรมเข้ากับกรมสรรพากร โดยยกเลิกตำแหน่งอธิบดีกรมฝิ่นและกรมสรรพสามิตต์ ให้อธิบดีกรมสรรพากรเป็นผู้บังคับบัญชาทั้งงานฝิ่นและงานสรรพสามิตต์ และเนื่องจากสถานที่ทำการยังแยกกันอยู่ คืออธิบดียังบัญชางานอยู่ที่กรมสรรพากร ถนนสี่พระยา ส่วนกรมฝิ่นตั้งอยู่สามเสน และกรมสรรพสามิตต์ตั้งอยู่ที่ถนนสาทร อธิบดีกรมสรรพากรจึงได้ตั้งผู้รักษางานขึ้น 2 คน เป็นผู้ทำการในหน้าที่ผู้ช่วยอธิบดีฝ่ายสรรพสามิตต์คนหนึ่ง และเป็นผู้ทำการในหน้าที่ผู้ช่วยอธิบดีฝ่ายฝิ่นอีกคนหนึ่ง ซึ่งนับเป็นการมาเข้าสมทบเป็นครั้งที่สอง

ในปีพุทธศักราช 2476 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลังให้แยกงานสรรพสามิตต์และงานฝิ่นออกจากกรมสรรพากร แล้วตั้งเป็น กรมสรรพสามิตต์และฝิ่น และในปีเดียวกันนั้น ได้มีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2476 ให้แก้นามกรมสรรพสามิตต์และฝิ่น เป็น กรมสรรพสามิต

ปัจจุบันกรมสรรพสามิตตั้งอยู่เลขที่ 1488 ถนนนครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร10300 (กรมสรรพสามิต. 2553 : 33-36)

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต

กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษีเพื่อเป็นรายได้ให้แก่รัฐบาลจากสินค้าและบริการที่มีเหตุผล มีความจำเป็นเฉพาะอย่าง รวมทั้งมีบทบาทป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายสรรพสามิตโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย (คู่มือประชาชน กรมสรรพสามิต. 2555 : ก-ข) ดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติสุรา พ.ศ. 2493 ใช้บริหารจัดเก็บภาษีสินค้าสุรา

2.2 พระราชบัญญัติยาสูบ พ.ศ. 2509 ใช้บริหารจัดเก็บภาษีสินค้ายาสูบ

2.3 พระราชบัญญัติไพ่ พ.ศ. 2486 ใช้บริหารจัดเก็บภาษีสินค้าไพ่

2.4 พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ใช้บริหารจัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527

Mahasarakham University

2.5 พระราชบัญญัติพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 บัญญัติประเภทสินค้าและบริการที่จัดเก็บภาษีตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ดังนี้

2.5.1 ประเภทสินค้า ได้แก่ น้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมันเครื่องปรับอากาศ (ปัจจุบันเก็บภาษีเฉพาะเครื่องปรับอากาศชนิดที่ใช้กับรถยนต์) เครื่องดื่ม โคมไฟฟ้าและโคมระย้า แก้วและเครื่องแก้ว รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เรือ (ปัจจุบันยกเว้นภาษี) ผลิตภัณฑ์เครื่องหอมและเครื่องสำอางพรมและสิ่งทอปูพื้น หินอ่อนและหินแกรนิต (ปัจจุบันยกเว้นภาษี) แบตเตอรี่และสารทำลายชั้นบรรยากาศ

2.5.2 ประเภทบริการ ได้แก่ ไนต์คลับและดิสโก้เธค สถานอาบน้ำหรืออบตัวและนวด (ปัจจุบันยกเว้นภาษีเฉพาะในสถานบริการเสริมความงามหรือเพื่อสุขภาพที่ได้รับใบรับรองมาตรฐานตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการกำหนดสถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยมาตรฐานของสถานที่การบริการผู้ให้บริการ หลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบเพื่อการรองรับให้เป็นไปตามมาตรฐานสำหรับสถานที่เพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมสวยตามพระราชบัญญัติสถานบริการ พ.ศ. 2509) สลากกินแบ่งรัฐบาล (ปัจจุบันยกเว้นภาษี) สนามแข่งม้า สนามกอล์ฟและกิจการโทรคมนาคม (ปัจจุบันลดอัตราภาษีเท่ากับศูนย์)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ยังบัญญัติเกี่ยวกับอัตราภาษี (เพดานภาษี) ของสินค้าและบริการแต่ละประเภทด้วย

2.6 พระราชบัญญัติจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527 ใช้บริหารจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้นจาก ผู้มีหน้าที่เสียภาษีสรรพสามิตตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาแต่ไม่เกินร้อยละสิบของภาษี

2.7 พระราชบัญญัติจัดสรรเงินภาษีสุรา พ.ศ. 2527 ใช้บริหารจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้นจากผู้มีหน้าที่เสียภาษีสุรา

3. การแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551 ให้กรมสรรพสามิตมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการจัดเก็บภาษีตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไพ่ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสุรา กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กรมสรรพสามิตมีหน้าที่บริหารการจัดเก็บ ตลอดจนตรวจสอบป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรากฎหมายว่าด้วยยาสูบ และกฎหมายว่าด้วยไพ่ เพื่อให้การจัดเก็บรายได้ของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพโปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายที่กระทรวงการคลังกำหนดไว้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ (ราชกิจจานุเบกษา. 2551 : 125-133) ดังนี้

3.1 ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยพิกัดอัตราภาษีสรรพสามิต กฎหมายว่าด้วยสุรา กฎหมายว่าด้วยยาสูบ กฎหมายว่าด้วยไพ่ กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสรรพสามิตกฎหมายว่าด้วยการจัดสรรเงินภาษีสุรา กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ

Mahasarakham University

3.2 ตรวจสอบ ป้องกันและปราบปรามการหลีกเลี่ยงภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ

3.3 เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพสามิตต่อกระทรวงการคลัง

3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานแผนงานการกำกับ การเร่งรัด การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดและงานสารสนเทศของกรมสรรพสามิต

3.5 บริหารกิจการขององค์การสุราและโรงงานไพ่

3.6 ปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพสามิตหรือตามที่กระทรวงการคลังหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ให้แบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิต ดังต่อไปนี้

1) สำนักงานเลขานุการกรม
2) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
3) สำนักกฎหมาย
4) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
5) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
6) สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1-10 ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
7) สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม
8) สำนักมาตรฐานและพัฒนาการจัดเก็บภาษี 1-2
9) สำนักบริหารการคลังและรายได้
10) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
11) สำนักแผนภาษี

4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิต

กรมสรรพสามิตได้กำหนดยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 (กรมสรรพสามิต. 2556 : เว็บไซต์) ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์

องค์กรพลวัตเพื่อการจัดเก็บภาษีที่มีมาตรฐานสากล ปกป้องสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

4.2 พันธกิจ

4.2.1 บริหารจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมฐานะทางการคลังอย่างยั่งยืน

4.2.2 เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

4.2.3 สนับสนุนการปกป้องสังคม สิ่งแวดล้อม และอนุรักษ์พลังงาน

4.2.4 พัฒนามาตรฐานการบริการสู่ความเป็นเลิศ

4.2.5 พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ค่านิยมองค์กร

“STARS” คือ มุ่งสู่องค์กรที่มีมาตรฐาน (Standardization) โปร่งใส (Transparency) มีจิตสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) มีความรวดเร็วและเรียบง่าย (Rapid and Simplicity) และสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ที่เป็นเลิศในการจัดเก็บภาษีและการให้บริการแก่ประชาชน

Mahasarakham University

4.4 ยุทธศาสตร์

4.4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมฐานะทางการคลังอย่างยั่งยืน

4.4.2 เสริมสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

4.4.3 ผลักดันมาตรฐานบริการสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

4.4.4 บริหารงานแบบองค์กรพลวัตโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ของกรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกรมสรรพสามิตทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กรมสรรพสามิต. 2556 : เว็บไซต์) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

1) โครงสร้างองค์กรมีสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน และกำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรอย่างเหมาะสม

2) มีหน่วยงานสรรพสามิตทั่วประเทศ ทั้งระดับภาคและพื้นที่ ทำให้สามารถบริการประชาชนและผู้เสียภาษีได้อย่างทั่วถึง

3) มีการมอบอำนาจการบริหารงานจัดเก็บภาษีอย่างทั่วถึงส่งผลให้สำนักงานสรรพสามิตภาคและสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4) มีเงินนอกงบประมาณ (เงินฝากค่าใช้จ่ายเก็บภาษีท้องถิ่น) ที่สามารถนำไปใช้ในโครงการที่สำคัญและจำเป็นของหน่วยงาน

5) สามารถใช้มาตรการทางภาษีสรรพสามิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการหารายได้ภาษี ลดการบริโภค และส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขัน

6) เป็นแหล่งข้อมูลเศรษฐกิจที่สำคัญในการสร้างดัชนีชี้นำเศรษฐกิจของประเทศ

7) มีการผลักดันและส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับตัวให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

จุดอ่อน (Weakness)

1) กฎหมายระเบียบแนวปฏิบัติ และอัตราภาษีที่บังคับใช้ยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2) ฐานข้อมูลสารสนเทศยังไม่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน และยังไม่สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลกลางที่ใช้งานร่วมกันได้

3) ระบบเทคโนโลยียังไม่เสถียรภาพ ยังไม่มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน อีกทั้งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

4) เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่เพียงพอในการรองรับการปฏิบัติงาน

5) การประชาสัมพันธ์บทบาท หน้าที่ ภาพลักษณ์ของกรมสรรพสามิตยังมีน้อยและขาดความต่อเนื่อง อาจส่งผลให้ประชาชนไม่ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องของกรมสรรพสามิต

Mahasarakham University

6) บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการจัดเก็บภาษีและการตรวจสอบภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ

7) ช่องทางและสถานที่ในการรับชำระภาษีมีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการในการติดต่อเพื่อชำระภาษี

โอกาส (Opportunity)

1) ภาษีสรรพสามิตจะทวีความสำคัญในฐานะเป็นเครื่องมือทางนโยบายมากขึ้นเพื่อทดแทนภาษีศุลกากรซึ่งมีแนวโน้มลดลงตามพันธะการค้าเสรีและภาษีมูลค่าเพิ่มซึ่งมีอัตราเป็นกลางเพียงอัตราเดียว

2) ปัจจุบันแผนพัฒนาระบบราชการเน้นหลักธรรมาภิบาล ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงานเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและเพื่อสร้างความโปร่งใส จึงทำให้ประชาชนเข้าใจบทบาทของกรมสรรพสามิตมากขึ้น

3) มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อกรมสรรพสามิตมากขึ้น

4) การพัฒนาของระบบอุตสาหกรรมในประเทศทำให้กรมสรรพสามิตมีการศึกษาข้อมูลประกอบการสร้างหรือขยายฐานภาษีได้มากขึ้น

5) นโยบายด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน มีแนวโน้มในการสนับสนุนให้ใช้ภาษีสรรพสามิตเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมควบคุมและจำกัดการบริโภค

6) มีศูนย์การศึกษาการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต และภาษีศุลกากรระหว่างประเทศ (CECS) ที่ให้คำปรึกษาแนะนำด้านภาษีต่างประเทศ

ภัยคุกคาม (Threat)

1) นโยบายของภาครัฐหรือหน่วยงานอื่น ๆ บางส่วนที่อาจมีผลกระทบต่อรายได้ในการจัดเก็บภาษี เช่น การจัดเก็บภาษีน้ำมัน รถยนต์ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

2) ข้อตกลงเสรีทางการค้า (FTA) ส่งผลต่อการจัดเก็บภาษี

3) การจำกัดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้อัตรากำลังลดลง ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

4) ถูกแทรกแซงทางการเมือง และจากผู้เสียผลประโยชน์

5) การเกิดเหตุภัยพิบัติที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดเก็บภาษี

กล่าวโดยสรุป “กรมสรรพสามิต” มีภารกิจหลักในการจัดเก็บภาษีจากสินค้าและบริการที่ได้รับผลประโยชน์เป็นพิเศษจากกิจการของรัฐ เพื่อเป็นรายได้ให้กับรัฐบาลนำไปบริหารประเทศ มีการบริหารงานแบบองค์กรพลวัตที่ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยกำหนดพันธกิจพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร มุ่งเน้นกลยุทธ์พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศลดความเสี่ยงการทุจริตในองค์กร พัฒนามาตรฐานการทำงานให้เกิดความโปร่งใสเสริมสร้างทักษะการทำงานสร้างความผูกพันและคุณค่าเพื่อเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรปรับสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรบริหารงานด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งนักบัญชีนับเป็นปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

Mahasarakham University

แนวคิดเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง

1. ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) ดังนี้

ชนาธิป สุริยะงาม (2555 : 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจของนักบัญชี หมายถึง การเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกที่มีความเชื่อมั่น มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญ และมีความสามารถ

จุฬาลักษณ์ ไชยรัตน์ (2554 : 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง การยอมรับตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง และเห็นคุณค่าในตนเอง และเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

สุพัตรา ทาวงศ์ (2554 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย

ดารา คนขยัน (2553 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองในทางบวกในการประเมินพฤติกรรม การแสดงออก ความสามารถ ความสำคัญ ความมีคุณค่า และการประสบผลสำเร็จของตนเอง โดยแสดงออกมาในรูปความเชื่อมั่นในตนเอง หรือพฤติกรรมปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและบุคคลอื่น

ประภาส ณ พิกุล (2551 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การพิจารณาตัดสินค่าของตนเองตามความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อตนเองทั้งในด้านดีและไม่ดีในเรื่องต่าง ๆ เช่น การประสบความสำเร็จ การประสบความล้มเหลว การปฏิเสธตนเอง การพึ่งตนเอง คิดว่าตนเองมีค่าในสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม

สกล สุชาตวุฒิ (2551 : 22) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง การที่บุคคลมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ไม่หวั่นไหวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดสร้างสรรค์และมองโลกในแง่ดี มีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ตลอดจนได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

Nelson (1998 : 277) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง คุณลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการเลือกที่จะยอมรับนับถือตนเองอย่างไม่มีเงื่อนไข ไม่วัดคุณค่าของตนเองจากมาตรฐานภายนอกหรือสิ่งที่คนอื่นคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

Woolfolk (1998 : 73) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การบอกถึงคุณค่าของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับเอกลักษณ์เฉพาะ ความสามารถ และพฤติกรรม

Dryden (1996 : 26-30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึงการยอมรับนับถือตนเองอย่างไม่มีเงื่อนไขเป็นผลมาจากความเชื่อในทางที่ดี (Health Belief)

Mahasarakham University

คือเชื่อว่าคนเรามีโอกาสผิดพลาดได้โลกมีทั้งด้านบวกด้านลบและด้านที่เป็นกลางทำให้ยอมรับโลกอย่างที่เป็นไม่กำหนดเงื่อนไขให้กับชีวิตรู้จักยืดหยุ่นว่าสิ่งต่างๆไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามความต้องการของเราเสมอไปรวมทั้งยอมรับกับอารมณ์ผิดหวังเสียใจที่เกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามคนที่มีความเชื่อที่ไม่ดี (Unhealthy Belief) จะมีความเชื่อแบบลดคุณค่าของตนเองมีความต้องการแบบยึดติดเมื่อเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆไม่เป็นไปตามที่ตนคิดไว้ก็จะตำหนิตนเอง

Weaver (1996 : 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การมองด้านบวกและด้านลบในตนเองอย่างที่ตนเองเป็นและมีความพึงพอใจในตนเอง

Nevid และ Rathas (1995 : 82) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับสังคมความภาคภูมิใจในตนเองเกิดขึ้นเนื่องจากกิริยาและปฏิกิริยาที่บุคคลอื่นมีกับเราและมีอิทธิพลต่อแนวทางที่เราจะปฏิบัติต่อผู้อื่นบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเป็นธรรมชาติตรงข้ามกับบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะเป็นคนโกรธง่ายใจน้อยและขาดความมั่นในตนเอง

จากความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกภายในของนักบัญชีที่แสดงออกมาอย่างเปิดเผยเชื่อมั่นในความสามารถตนเอง รู้สึกว่าตนเองสำคัญและมีคุณค่าเคารพตนเอง นับถือตนเอง ยอมรับตนเองและรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคม และดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย

2. ความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในบุคลิกภาพของบุคคล เป็นความนับถือตนเอง ที่ช่วยในการนำทางพฤติกรรมและผลลัพธ์ต่าง ๆในชีวิต เป็นแหล่งกำเนิดพลังงานที่อยู่ในแก่นกลางตัวบุคคล ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลยังบ่งบอกระดับความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา และความมีเสน่ห์ดึงดูดบุคคลอื่นบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงส่วนใหญ่จะเป็นคนที่คิดบวก เป็นที่รักของบุคคลอื่น และเกิดประสิทธิผลในด้านต่าง ๆของชีวิต ทุกสิ่งที่บุคคลทำ พูด หรือคิดล้วนมีผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในตนเองดังนั้น บุคคลควรรักษาระดับความภาคภูมิใจในตนเองให้อยู่ในระดับสูงและเป็นบวกสม่ำเสมอโดยคำนิยามสำหรับความภาคภูมิใจในตนเองคือ ระดับความยกย่องและคุณค่าในตัวเองที่บุคคลรู้สึก ซึ่งวัดจากระดับ “ความพร้อมทางจิตใจ” เพื่อทำการวัดผลว่าบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี แข็งแกร่ง และพร้อมที่จะรับมือกับความผันผวนในชีวิตประจำวันได้ในระดับใดซึ่งระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลส่งผลถึงระดับความสงบสุขในจิตใจและความพอใจในตนเองทั้งยังเกี่ยวเนื่องกับระดับของสุขภาพและพลังงานในร่างกาย คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองในระดับสูงมักจะไม่เจ็บป่วย และมีการไหลเวียนของพลังงานที่ไม่มีวันหมดรวมทั้งมีความกระตือรือร้นสูงที่จะนำทางให้ตนเองมุ่งสู่เป้าหมายระดับสูงที่ใฝ่ฝันไว้และยังส่งผลถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วย (อานันท์ ชินบุตร. 2556 : 39-40)

นักจิตวิทยาที่สนใจศึกษาเรื่องความภาคภูมิใจในตนเองนั้น ต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพราะความภาคภูมิใจในตนเองจัดเป็นความต้องการด้านหนึ่งของชีวิตเป็นสิ่งที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข (Maslow, 1987) เนื่องจากความภาคภูมิใจในตนเองจะเกี่ยวข้องกับการสร้างอัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self-concept) ในลักษณะของการประเมินตนเองในด้านการเห็นคุณค่าและความสามารถที่ตนเองมีทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ต้องการของผู้อื่น มีความสามารถ

Mahasarakham University

มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสังคม สิ่งเหล่านี้เปรียบเสมือนพลังผลักดันให้แต่ละบุคคลสามารถเผชิญกับอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้อย่างมั่นใจ สามารถที่จะดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองมักเป็นผู้มีอุปนิสัยร่าเริง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองมีความวิตกกังวลต่ำมีการปรับตัวได้ดี มีความอยากรู้อยากเห็น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและใช้กลไกป้องกันตนเองในระดับต่ำสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือทางด้านจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับการมีความสุขในชีวิต (Coopersmith. 1984 ; Sheldon. 2004) และสิ่งที่สำคัญคือ ความภาคภูมิใจในตนเองยังเอื้อต่อการประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะเป็นในด้านการเรียนหรือการทำงานอีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี (Baumeister et al. 2003) ความภาคภูมิใจในตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งทางด้านอารมณ์บุคลิกภาพ สติปัญญา และสังคม (ดุลยา จิตตะยโศธร. 2555 : 153)

ความภาคภูมิใจในตนเองนั้น พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบตัวตนที่แท้จริง (Self-concept) กับตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self) โดยคนที่มองเห็นตัวตนในอุดมคติขัดแย้งกับตัวตนตามความเป็นจริงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (Low Self-Esteem) และคนที่มีความคิดเห็นตรงกันกับตัวตนในอุดมคติจะเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (High Self-Esteem)

บุคคลจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองได้ก็ต่อเมื่อยอมรับตนเองได้ โดยที่การรับรู้ของบุคคลตามที่ตนเองรับรู้สอดคล้องกับตัวตนในอุดมคติหรือตามที่ตนเองคาดหวังทั้งในด้านความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อในเอกลักษณ์และคุณค่า ความศรัทธาในตนเองรวมทั้งการรับรู้สัมพันธภาพของตนเองกับบุคคลอื่น ถ้าบุคคลใดคิดว่าตนเองตามความเป็นจริงเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับตนเองในอุดมคติมากเพียงใด บุคคลนั้นก็จะมีความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น หรือกล่าวได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผลต่างของความคลาดเคลื่อนของตัวตนที่แท้จริงและตัวตนที่อยากจะเป็นนอกจากนี้เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของแต่ละบุคคลย่อมมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลนั้นด้วย กล่าวคือ ถ้าสถานการณ์เป็นไปในด้านดีมีความสำเร็จในสิ่งที่กระทำความภาคภูมิใจในตนเองก็เพิ่มขึ้น ในทางตรงข้าม หากบุคคลประสบความล้มเหลวก็จะทำให้รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถไร้ประโยชน์ความภาคภูมิใจในตนเองย่อมลดลง

บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง (High Self-Esteem) จะมีการรับรู้ “ตัวตน” ตามความเป็นจริง มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง สามารถให้เหตุผลในสิ่งที่ตนเองกระทำได้อย่างชัดเจนมีความเชื่อมั่นและมั่นใจในการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเอง กล้าคิดและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่นมีความมั่นคงทางจิตใจ มองโลกในแง่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจึงใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความวิตกกังวลน้อย มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต มีระบบภูมิคุ้มกันทางจิตวิญญาณให้บุคคลเผชิญกับปัญหาและมีพลังในการขจัดสิ่งเลวร้ายออกไปจากชีวิต (สุพัตรา ทาวงศ์. 2554 : 1-2)

จากความสำคัญของความภาคภูมิใจในตนเองสามารถสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยนักบัญชีที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเห็นคุณค่าตนเองและความสามารถของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความศรัทธาในตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีความยืดหยุ่น

Mahasarakham University

ปรับตัวได้ดี กล้าคิดและกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางจิตใจ มองโลกในแง่ดี ยอมรับนับถือตนเองและบุคคลอื่น

3. องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในบุคลิกภาพของบุคคล เป็นความนับถือตนเองที่ช่วยในการนำทางพฤติกรรมของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตได้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (ประภาส ณ พิกุล. 2551 : 7-9)

1) การเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อหรือศรัทธาในความสามารถของบุคคลประกอบด้วยเสรีภาพในการแสดงออก ความไว้วางใจในบุคคลอื่น กล้าแสดงความคิดเห็น ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การเป็นตัวของตัวเอง มีจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต และพยายามทำงานให้สำเร็จ

2) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-Worth) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นว่าตนเองมีประโยชน์และมีความสำคัญ ทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่นในสังคม ประกอบด้วย การรู้จักตนเองและรับรู้ในความสามารถของตนเอง มีความสุขกับสิ่งที่ได้ทำโดยสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่าต่อจิตใจของตนเอง เชื่อว่าชีวิตของตนเองมีความหมายต่อสังคม รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อบุคคลอื่น และมีความสุขกับการได้เสียสละในการทำงานให้กับบุคคลอื่น

3) การเคารพตนเอง (Self-Respect) หมายถึง ความรู้สึกประทับใจในสิ่งที่ตนเองยอมรับ รับรู้ในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองประกอบด้วย การไม่ทำร้ายตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ไม่นำมาตรฐานของคนอื่นมาเป็นเครื่องตัดสินตนเอง การเชื่อมั่นและภูมิใจในความสามารถของตนเอง ให้โอกาสตนเองได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา และสามารถเลือกกระทำในสิ่งที่ดีกับชีวิตของตนเอง

4) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีทั้งจุดดีและจุดด้อย ในขณะเดียวกันก็มีความพึงพอใจทั้งในจุดดีและจุดด้อยของตนเอง ประกอบด้วย การยอมรับในความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง ยอมรับในผลการทำงานของตนเอง ความเชื่อและศรัทธาในความสามารถของตนเอง พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และการยอมรับในความบกพร่องของตนเอง

5) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Self-Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติและรับรู้ในบทบาทหน้าที่ของตนเองและบุคคลอื่น ประกอบด้วย ความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว หน้าที่การงาน และสังคม

6) การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม (Social-Acceptance) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่ามีคนเชื่อในความคิด และความสามารถของตนเองประกอบด้วย การได้รับการยอมรับจากบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

7) ความพอใจในตนเอง (Self-Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกชื่นชมในตัวเอง มีความสุขกับสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่ รับรู้ถึงความพอใจในความต้องการของตนเอง ประกอบด้วย ความพอใจในความสามารถของตนเอง พอใจความเป็นอยู่ของตนเองและสิ่งที่ตนเองเป็นทั้งจุดเด่นและจุดด้อย และความพอใจในการตัดสินใจของตนเอง

Mahasarakham University

8) การกล้าแสดงออก (Self-Assertiveness) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับความคิดและความรู้สึกของตนเองทั้งทางบวกและทางลบประกอบด้วยความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับบุคคลอื่นได้ พร้อมทั้งบอกความต้องการของตนเองให้บุคคลอื่นรับรู้ได้ ปฏิเสธการถูกชักจูง และสามารถรักษาสิทธิของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญอย่างหนึ่ง องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองประกอบด้วยการยอมรับนับถือตนเอง โดยการประเมินค่าตนเองของแต่ละบุคคลว่าตนเองมีความสามารถ มีความสำคัญ มีอำนาจ และมีคุณธรรมทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ (ศศิวิมล บูราณทวีคูณ. 2547 : 19)

Roberts (2002 : 105) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง (Components of Self-Esteem) ว่าส่วนประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง คือ การควบคุมและอำนาจในตัว (Control and Power) ความสามารถ (Competence) คุณค่า (Value) และการยอมรับเข้ากลุ่ม (Acceptance) เป็นที่น่าสนใจในการเปรียบเทียบส่วนประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองกับองค์ประกอบของการไปสู่บทบาทที่ออกมาอย่างอิสระ (Free-Flow Play) ตัวอย่างเช่น การสำรวจ ทักษะความสามารถ และการรวบรวม ท้ายที่สุดของส่วนประกอบด้วยความรู้สึกและความคิด ซึ่งจะมองเห็นว่าสิ่งเหล่านี้จะมีพื้นฐานร่วมกันมากมายระหว่างการพัฒนาสิ่งที่ออกมาอย่างอิสระ (Free-Flow Play) และการได้มาซึ่งการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองที่ระดับสูง จะเห็นว่าทั้ง 4 องค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองเป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้ว่ามุมมองหนึ่งหรือที่เหลืออีกสามมุมมองนั่นคือ การควบคุมและอำนาจในตัว (Control and Power) ความสามารถ (Competence) คุณค่า (Value) จะมีความแตกต่างกันที่ระยะเวลาของพัฒนาการในแต่ละช่วงวัยของบุคคลแต่องค์ประกอบสุดท้ายคือ การยอมรับเข้ากลุ่ม (Acceptance) นั้น จะปรากฏได้อย่างดีโดยตลอด

Coopersmith (1981 : 2-4) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งบุคคลใช้เป็นสิ่งตัดสินว่าตนประสบความสำเร็จ มีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถ (Competence) เป็นวิธีการที่จะพิจารณาถึงความสำคัญโดยการกระทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตด้วยความมั่นใจ ปรับตัวได้ดี ใช้กลไกการป้องกันตนเองน้อยและสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญ (Significance) เป็นวิถีทางที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการถูกยอมรับการมีคุณค่าอย่างเหมาะสม ตนเองยังเป็นที่รักของบุคคลอื่นรู้สึกว่ามีประโยชน์และเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและสังคม

3) อำนาจในตัว (Power) เป็นอิทธิพลที่บุคคลมีต่อชีวิตตนเอง และต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว มีความเชื่อมั่นในอำนาจ การกระทำของตนว่าจะก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ และมีความสามารถเพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

4) คุณความดี (Virtue) เป็นการปฏิบัติตัวสอดคล้องกับศีลธรรม ประเพณี ค่านิยมจริยธรรมและวัฒนธรรม สามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง มองโลกในแง่ดี

Maslow (1970 : 45-46) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษที่มีชื่อเสียงได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่า มนุษย์ทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จด้วยตัวเอง มีการประเมินค่าความสำเร็จของงานไว้สูงทั้งยังมีความภาคภูมิใจในตนเองต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ

Mahasarakham University

นับถือในความสำเร็จของตน ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจนเกิดความพอใจก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีปมด้อย เสียหน้า หรือเสียความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนี้แล้วมาสโลว์ ยังได้แบ่งองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองดังนี้

1) ความภาคภูมิใจในตนเอง การยอมรับนับถือ และการประเมินค่าตนเอง ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ความต้องการความเข้มแข็ง (Strength) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความสามารถที่เพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ (Adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (Mastery and Competence) ความเชื่อมั่น (Confidence) ความมีอิสรเสรีและความเป็นไทแก่ตนเอง (Independence and Freedom)

2) การได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น เป็นความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความรุ่งเรือง การมีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบภายใน ประกอบด้วย การยอมรับตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง การเชื่อมั่นในตนเองและการเคารพตนเอง

2. องค์ประกอบภายนอก ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางครอบครัว สังคม และวัฒนธรรม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบความภาคภูมิใจในตนเองของ ประภาส ณ พิกุล (2551 : 7-9) ซึ่งประกอบด้วย การเชื่อมั่นในตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง การเคารพตนเองและการยอมรับตนเอง มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเองเนื่องจากนักบัญชีจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับมาตรฐานการบัญชี จรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง และละเว้นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียความน่าเชื่อถือต่อวิชาชีพ ไม่ได้อิงตามเกณฑ์การปฏิบัติทางสังคม ทำให้องค์ประกอบที่เหลือ คือ ความรับผิดชอบต่อตนเอง การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม ความพอใจในตนเอง และการกล้าแสดงออก ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

4. วิธีการสร้างเสริมและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง

บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พร้อมทั้งสร้างเสริมและพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง โดยอานันท์ ชินบุตร (2556 : 40-45) กล่าวว่า การจะแสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคลได้ในระดับที่ดีที่สุดและรู้สึกยอดเยี่ยมที่สุดกับตนเองนั้นจะต้องสร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องและรักษาไว้ให้ดี รับผิดชอบต่อความพอใจและคุณสมบัติของจิตใจตนเอง เช่นเดียวกับการที่จะต้องรักษาร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองมี 6 ประการ ดังนี้

4.1 เป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นส่งผลต่อความชอบและการนับถือตนเอง บุคคลสามารถยกระดับความภาคภูมิใจในตนเองได้ด้วยการตั้งเป้าหมายให้ใหญ่และมีความท้าทาย รวมทั้งการกำหนดแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพราะความภาคภูมิใจในตนเองคือสภาวะจิตใจที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ เมื่อสามารถก้าวเข้าสู่เป้าหมายทีละขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งสำคัญดังนั้น บุคคลควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเดินหน้าสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่องแต่ละขั้นที่ก้าวหน้าไปนั้นสามารถ

Mahasarakham University

ยกระดับความภาคภูมิใจในตนเองให้มากขึ้นเรื่อย ๆ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำสิ่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

4.2 การมีมาตรฐานและคุณค่าที่ยึดถือที่บุคคลมุ่งมั่นกระทำอย่างชัดเจนบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความเชื่อถือในสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างชัดเจนมากยิ่งบุคคลยึดถือคุณค่าและอุดมการณ์ มีความชอบและเคารพตนเองมากขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้นตามไปด้วยดังนั้น การทำงานให้ถูกกับอุปนิสัยและสิ่งที่ตนเองเชื่อถือ ย่อมเกิดความก้าวหน้าในการทำงานและมีความพอใจในงานของตนเองอย่างแท้จริง

4.3 การมีประสบการณ์ความสำเร็จต่าง ๆเมื่อตั้งเป้าหมายใหญ่แล้วควรแยกเป็นเป้าหมายย่อย ๆ จากนั้นลงมือปฏิบัติทันทีเพื่อบรรลุเป้าหมายย่อย ๆ เหล่านั้นไปทีละอย่าง เมื่อบุคคลรู้สึกเป็นผู้ชนะความภาคภูมิใจในตนเองก็เพิ่มขึ้นทำให้เกิดกำลังใจและเกิดความกระตือรือร้นที่จะได้ชัยชนะในเป้าหมายที่เป็นความท้าทายต่อไป

4.4 การเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น โดยการเปรียบเทียบกับคนที่ตนเองรู้จักด้วยการคิดศึกษาอ่านเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลนั้น แล้วทำให้เก่งกว่าคนนั้นทีละอย่างไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตนเองรู้สึกเป็นผู้ชนะ ความภาคภูมิใจในตนเองก็จะเพิ่มขึ้น

4.5 ให้บุคคลที่ตนเองยกย่องนับถือมองเห็นและยกย่องความสำเร็จ เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิท เป็นต้น เมื่อได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่นความภาคภูมิใจในตนเองก็จะเพิ่มขึ้น

4.6 รางวัลโดยสร้างระบบการให้รางวัลแก่ตนเองไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตาม เพราะรางวัลแต่ละอย่างจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงขับเคลื่อนไปในทางที่ดีเพื่อให้กระทำความสำเร็จซ้ำอีก ผลลัพธ์สุดท้ายที่ได้จากการให้รางวัลคือความสำเร็จความกระตือรือร้นและความภาคภูมิใจในตนเองในระดับสูง

ชนาธิป สุริยะงาม (2555 : 26) ได้เสนอวิธีเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ดังนี้

1) งานที่ท้าทายความสามารถ โดยเฉพาะด้านสติปัญญา นักบัญชีบางคนอาจพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ต้องใช้สติปัญญา เพราะนักบัญชีขาดสติปัญญาหรือไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน วิธีการแก้ไขโดยการขยายงานให้กว้างขึ้นเพื่อลดความเบื่อหน่าย และเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานเป็นการสร้างงานให้มีความหมายต่อนักบัญชี

2) ความสนใจส่วนบุคคลในตัวงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานมักเกิดขึ้นจากความสนใจของเนื้องานในขณะที่นักบัญชีได้ปฏิบัติ ทำให้รู้สึกว่างานนั้นมีความตื่นเต้นเมื่อได้ปฏิบัติงาน หากนักบัญชีไม่มีความสนใจในงานนั้น วิธีการแก้ไขโดยการมอบหมายงานที่นักบัญชีมีความชอบ ถนัด สนใจ โดยผู้บริหารควรมีการสอบถามหรือสังเกตพฤติกรรมของนักบัญชี เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ถูกต้อง และเป็นที่พึงพอใจของนักบัญชี

3) งานที่ต้องใช้แรงทางกายภาพมากกว่าศักยภาพหรือข้อจำกัดของนักบัญชีที่พึงมีทำให้นักบัญชีมีความเครียดและความอ่อนล้าในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดห้องทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอและอุณหภูมิที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อไม่ให้มีสิ่งรบกวนสมาธิในการปฏิบัติงาน

4) การให้ผลตอบแทน ค่าจ้าง หรือรางวัลสำหรับนักบัญชี ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมตามหลักงานเท่ากับเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของนักบัญชี

Mahasarakham University

5) การนับถือและยกย่องตนเอง ซึ่งทำให้นักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย แล้วผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้นักบัญชีเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร

Coopersmith (1984 : 9–11) ได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้กับบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ โดยมีเป้าหมายเพื่อการยกระดับความภาคภูมิใจในตนเอง รวมถึงการคงอยู่ในระดับสูงของความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนี้

1) ยอมรับในความรู้สึกที่เป็นจริง รวมถึงส่งเสริมการแสดงออกของบุคคลนั้น

2) ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

3) หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง

4) ให้เห็นแบบอย่าง (Model) ที่มีประสิทธิภาพ

5) ช่วยให้บุคคลพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาในทางสร้างสรรค์

6) ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเองของบุคคลนั้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งในการที่จะแก้ไขปัญหา

7) สนับสนุนให้ผู้ใกล้ชิดมีความรู้ ความเข้าใจในตัวบุคคลนั้นและให้ความร่วมมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการที่จะแก้ปัญหา

Bruno (1983 : 363) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างเสริมความภาคภูมิใจในตนเองไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) ใช้การเสนอแนะหรือให้ข้อคิดโดยตรง (Direct Suggestion) อาจจะเป็นการได้รับแง่คิดหรือข้อเสนอแนะจากผู้อื่น หรือให้แง่คิดหรือข้อเสนอแนะแก่ตนเอง (Autosuggestion) ก็ได้ วิธีการนี้เป็นการให้ข้อมูล (Inputs) ที่ทำให้เกิดกำลังใจและสร้างความภาคภูมิใจได้ แต่ต้องได้รับการเสริมแรงโดยเหตุการณ์ทางบวกที่ต่อเนื่องกันด้วย

2) สร้างผลสำเร็จให้กับตนเองมากขึ้น (Increase Success) เป็นการพยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเอง โดยการไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

3) การลดความคาดหวังลง (Decreasing Expectation) เป็นการลดความอยากได้หรือความคาดหวังต่าง ๆลงโดยตั้งระดับความคาดหวังให้เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริงของตนเอง

4) การหยุดประมาณค่าตนเอง โดยอธิบายด้วยทฤษฎีเหตุผลและอารมณ์ (Rational-Emotive Theory)

Sasse (1978 : 48) ได้เสนอวิธีการสร้างเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนี้

1) สร้างความมั่นใจในตนเอง โดยนึกถึงความสำเร็จข้างหน้าของชีวิต

2) ระลึกถึงตนเองเมื่อสามารถทำงานลุล่วงไปด้วยดีโดยให้รางวัลตนเองชมเชยตนเอง หรือให้สิ่งที่มีความหมาย มีคุณค่า สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เราเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่เราทำมากขึ้น ซึ่งแน่นอนที่สุดย่อมส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง

3) สะสมบันทึกความสำเร็จหาสมุดบันทึกเพื่อเขียนบันทึกความสำเร็จที่ตนเองได้รับสิ่งที่ทำได้ดีเป็นเวลาติดต่อกันหลายๆ สัปดาห์ หรือหลายเดือน โดยอาจจะเป็นความสำเร็จในโครงการต่าง ๆ ที่มีความสำคัญกับตนเอง

Mahasarakham University

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเกิดขึ้นได้จากกระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านประสบการณ์ที่ได้รับซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในทุกช่วงชีวิต ดังนั้น การเสริมสร้างและพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้นักบัญชีมีความคิดเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงในทางบวกหรือทางลบ โดยขึ้นอยู่กับวิธีการคิดของแต่ละบุคคล

5. การวัดและการประเมินความภาคภูมิใจในตนเอง

นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้รูปแบบการรายงานตนเองขึ้นหลายฉบับ ที่นิยมใช้ในงานวิจัยทางสังคมวิทยา ได้แก่ แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของ Rosenberg (Rosenberg Self Esteem หรือ RSE) (Rosenberg. 1965) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ เน้นการวัดเป้าหมายของความภาคภูมิใจในตนเองตามระดับความคิดเห็นของบุคคลจำนวน 4 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบวัด RSE นั้น เป็นแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองที่ดีกว่าแบบวัดอื่น ๆในด้านของความเที่ยงตรงเชิงเหมือน และการทำนายค่าความเที่ยงตรง อย่างไรก็ตามแบบวัด RSE นี้ ไม่มีทั้งสเกล การตอบไม่ตรงความเป็นจริงและไม่มีการประเมินพฤติกรรมจากบุคคลอื่น ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้วัดความภาคภูมิใจในตนเองได้อย่างครอบคลุมและตรงตามความเป็นจริง จึงมีการพัฒนาแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองใช้รูปแบบการรายงานตนเอง โดย Coopersmith (1981) มีชื่อเรียกว่า Coopersmith Self Esteem Inventory หรือ SEI มีลักษณะการวัดเป้าหมายความภาคภูมิใจในตนเองอันประกอบด้วยการวัดความภาคภูมิใจในตนเองด้านบวก (Self-Worth) และการวัดความภาคภูมิใจในตนเองด้านลบ (Self-Derogation) ซึ่งเป็นสเกลการวัดระดับความรู้สึกเช่นเดียวกับ RSEแต่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานการสร้างแบบวัดทั้ง 2 ลักษณะCoopersmith (1984) ได้ทำการศึกษาความเชื่อมั่นของแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองโดยตรวจสอบความสอดคล้องภายในและความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า แบบวัดมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดีมาก แบบวัดฉบับดังกล่าวจึงสามารถวัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

6. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนี้

6.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs) ได้เสนอแนวคิดว่าความต้องการของมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น (Maslow. 1970 : 35-58) โดยความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้น จึงเปรียบเสมือนขั้นบันไดจากขั้นต้นสู่ขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองหรือความพอใจแล้ว จึงจะเกิดความต้องการขั้นอื่น ๆ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มีดังนี้

6.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานขั้นต้นเพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอด นับว่าเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการคงสภาพปกติทางชีวิตของมนุษย์ ความต้องการด้านนี้จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในระดับที่จำเป็นก่อนแล้วบุคคลจึงจะถูกจูงใจให้เกิดความต้องการในขั้นต่อไป

6.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้นแล้วความต้องการขั้นนี้เป็นการได้รับความ

Mahasarakham University

คุ้มครองหรือปกป้องจากอันตราย หรือสิ่งที่จะมาคุกคามทั้งจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในจิตใจที่เกิดจากความรู้สึกขาดความมั่นคงหรือความกลัวจากการข่มขู่ต่าง ๆ จึงครอบคลุมความต้องการความแน่นอน ความมีระเบียบแบบแผน การมีโครงสร้างที่แน่นอน และสามารถคาดคะเนได้ในสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

6.1.3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (Love and Belonging Needs) หรือเรียกว่า ความต้องการทางสังคม เช่น ความต้องการได้รับความรักและการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการมีเพื่อน ต้องการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มในสังคมอาทิกลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มที่ทำงาน เป็นต้น

6.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเอง การได้รับการยอมรับนับถือจากตนเองและผู้อื่น การเห็นคุณค่าในตัวเอง เช่น มีความสามารถ มีความมั่นใจ มีพลัง มีอิสรภาพ มีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องนับถือ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคง เป็นต้น

6.1.5 ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (Self-Actualization) หรือเรียกว่า ความต้องการบรรลุสัจการแห่งตน เมื่อความต้องการขั้นอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว บุคคลจึงจะมีความต้องการในขั้นนี้มาสโลว์ได้กล่าวถึงความต้องการด้านนี้ว่าเป็นความปรารถนาทุกอย่างที่ตนเองสามารถเป็นได้ โดยมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสำเร็จสูงสุดเท่าที่ตนจะเป็นไปได้ ด้วยการใช้สติปัญญา ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ นั่นคือ สิ่งใดที่ตนเองเป็นได้ ตนเองต้องเป็นอย่างนั้นตามคุณลักษณะของตนเองให้ถึงขีดสูงสุด

จะเห็นได้ว่าความต้องการความภาคภูมิใจในตนเองอยู่ในขั้นที่4 รองลงมาจากความต้องการบรรลุสัจการแห่งตนซึ่งเป็นขั้นสูงสุดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองเกิดขึ้นจากการที่ผู้อื่นให้การยอมรับ โดยดูจากการตอบสนองของพ่อแม่ญาติพี่น้องและเพื่อนรุ่นเดียวกัน การประเมินจะออกมาในรูปแบบของทัศนคติหรือความเชื่อว่าตนเองจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการกระทำสิ่งต่าง ๆ จะต้องใช้ความพยายามมากเท่าใด จะเสียใจหรือไม่ถ้าล้มเหลว หากประเมินแล้วอยู่ด้านบวก ก็จะเกิดความเชื่อมั่นในคุณค่าแห่งตน ความรู้สึกนี้หากได้รับการตอบสนอง จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าแห่งตน มีความเข้มแข็ง มีความสามารถเพียงพอที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ รู้สึกว่าตนเองสำคัญประโยชน์ต่อสังคม แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะรู้สึกมีปมด้อยอ่อนแอช่วยตัวเองไม่ได้ โดยทั่วไปบุคคลต้องการที่จะมีความมั่นคง มีการประเมินคุณค่าตนเองสูง นับถือและภาคภูมิใจในตนเอง รวมทั้งได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น

6.2 แนวคิดทฤษฎีของรอเจอร์ (Roger. 1959) รอเจอร์ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลเนื่องมาจากการเกี่ยวพัน 3ระบบของบุคลิกภาพ คือ

6.2.1 ระบบอินทรีย์ ได้แก่ สามัญสำนึกในการยังชีพของมนุษย์

6.2.2 สนามประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ทั้งหมดที่มนุษย์รับรู้และสั่งสมไว้ สนามประสบการณ์จะเป็นจุดรวมของประสบการณ์ทุกชนิดของมนุษย์

6.2.3 “ตนเอง” ซึ่งพัฒนาจากประสบการณ์ การปฏิบัติงานระหว่างระบบอินทรีย์กับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยแต่ละบุคคลจะคอยควบคุมพฤติกรรมตนเอง ซึ่งในบางครั้งจะยอมรับ บางครั้งจะปฏิเสธ หรือบางครั้งอาจบิดเบือนการรับรู้ เพื่อจะรักษาภาพของตนเองไว้ให้คงที่ดังนั้น หากประสบการณ์ที่รับรู้ตรงกับภาพของตนเองซึ่งตรง

Mahasarakham University

กับความรู้สึกและความสามารถของระบบอินทรีย์ก็เป็นประสบการณ์ในระดับจิตสำนึกการหลอกตนเองจะน้อยลง ในทางตรงกันข้าม หากประสบการณ์ที่ตนเองรับรู้ไม่ตรงกับภาพของตนเองประสบการณ์นั้นจะถูกลืมกลายเป็นประสบการณ์ในจิตไร้สำนึกแทน รอเจอร์ให้ความเห็นว่าภาพของตนเองนั้นเป็นภาพอุดมการณ์และเป็นความปรารถนาสูงส่งที่ตนเองใฝ่ฝันบุคคลจึงพยายามทุกวิถีทางในการที่จะให้มีชีวิตจริงอย่างนั้น พฤติกรรมแปรปรวนต่าง ๆ จะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลนั้นไม่สามารถเป็นตัวของตัวเองได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ รอเจอร์ชี้ให้เห็นว่าหากบุคคลใดสามารถดำเนินชีวิตโดยผสมผสานระบบทั้งสามของบุคลิกภาพได้อย่างกลมกลืนแล้วบุคคลนั้นก็สามารถที่จะเผชิญกับความรู้สึกต่าง ๆ และสามารถทำกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับตนเองได้และยอมรับประสบการณ์นั้น ๆ เข้าสู่ระดับสำนึก ทำให้ตนเองมีโอกาสไตร่ตรองการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเองว่าดีหรือไม่ ถูกต้องสมเหตุสมผลหรือไม่ ควรจะกระทำหรือไม่ ซึ่งเรียกว่าเป็นบุคคลสมบูรณ์แบบ (Fully Functioning Person)

Roger (1959) เชื่อว่าจุดสำคัญแห่งชีวิตมนุษย์ คือการเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบด้วยการที่แต่ละบุคคลพยายามทำพฤติกรรมที่เหมาะสมโดยอาศัยความเข้าใจยอมรับประสบการณ์ของตนเอง โดยใช้เป็นสิ่งนำการกระทำในเรื่องของการยอมรับนั้นจะต้องเป็นการยอมรับโดยไม่คำนึงว่าสิ่งนั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดหรือก่อให้เกิดความคับข้องใจก็ตามทั้งนี้ จุดมุ่งหมายที่สำคัญในชีวิตมนุษย์ตามความคิดของรอเจอร์มีส่วนคล้ายกับแนวความคิดของมาสโลว์แนวความคิดเรื่องการยอมรับตนเองของรอเจอร์ประกอบด้วย

1) การเปิดใจกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจของแต่ละบุคคลต่อประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับโดยไม่คำนึงถึงว่าจะเป็นประสบการณ์ทางด้านบวกหรือด้านลบ

2) ความจำเป็นในการดำรงชีวิต คือ ไม่ต่อต้านหรือขัดขวางประสบการณ์ใด ๆ ที่ผ่านเข้ามา แต่สามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตได้และมีชีวิตอยู่ด้วยความสุขการยอมรับได้ในระดับนี้จะทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับสิ่งใหม่ที่สำคัญกว่าอันอาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต

3) ความเชื่อมั่นในตนเอง คือ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองว่าสามารถที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองโดยไม่ขึ้นกับคนอื่นยอมรับสภาพความเป็นจริงว่าตนเองพร้อมและเปิดใจกว้างในการยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

4) มีความเป็นอิสระ คือ มีอิสระในการที่จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่ขึ้นอยู่กับผู้อื่นหรือการคาดหวังความช่วยเหลือจากผู้อื่น หรือจากสังคมใด ๆ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองอยู่ตลอดเวลา

5) มีความคิดสร้างสรรค์ คือ มีความคิดริเริ่มในสิ่งที่ดีอยู่ตลอดเวลา รู้จักวิธีการหลีกเลี่ยงหรือเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ ได้

อาจสรุปแนวคิดทฤษฎีของรอเจอร์ได้ว่า แนวคิดสำคัญคือการพัฒนาให้ถึงความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง นั่นคือ การพัฒนาบุคคลให้ยอมรับความจริงและยอมรับตนเองเป็นตัวของตัวเอง เมื่อบุคคลรับรู้ว่าตนเองได้รับความสำคัญจากบุคคลที่ตนเองสัมพันธ์ด้วยนั้นจะสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองขึ้น ซึ่งตรงกับแนวทางการพัฒนาความภาคภูมิใจของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984) ที่จะต้องพัฒนาให้บุคคลมีโอกาสได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและยอมรับตนเอง ตลอดจนการที่บุคคลจะได้กระทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรือตั้งเป้าหมายไว้ และประสบความสำเร็จตามที่ตนเองได้ตั้งเป้าหมายไว้

Mahasarakham University

แนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน

1. ความหมายของความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความกระตือรือร้นในการทำงาน (Job Enthusiasm) ดังนี้

ทิฆัมพร ปัสสาโก (2555 : 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง การแสดงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีความสนใจเอาใจใส่ และตื่นตัวที่จะเรียนรู้การทำงานอยู่เสมอ ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้และใฝ่ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอรวมทั้งการกระตุ้น จูงใจให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน

วันทนีย์ เดชารัตนชาติ (2554 : 52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มาทำงานก่อนเวลา รับผิดชอบต่องานทันทีที่ได้รับมอบหมายตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ท้อถอยหรือหมดความพยายาม

ไสว นามโยธา (2552 : 41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงการมีใจใฝ่รู้ มีความตั้งใจ มีความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที ไม่ชอบผัดวันประกันพรุ่ง มีการวางแผนและเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานตลอดเวลา แสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานคล่องตัวและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

อนุสรา ทองอุไร (2549 : 81) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง การมีความใฝ่รู้ เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่สมอ ทั้งในสายงานของตนเองหรือนอกเหนือจากสายงานตนเอง ไม่ว่าจะเป็นงานของตนเองหรือไม่ก็ตามก็ควรแสดงน้ำใจเข้าไปช่วย โดยที่ไม่กังวลใจว่างานนั้นจะได้รับผลตอบแทนหรือไม่ก็ตาม การไม่เป็นคนเกี่ยงงานหรือเรื่องมากในเรื่องงานอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะมีผลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พรรณราย ทรัพยะประภา (2548 : 194) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงานหมายถึงความคล่องแคล่วว่องไวในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งมีความเต็มใจที่จะกระทำการงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็วและถูกต้อง ปราศจากความเฉื่อยชาเบื่อหน่ายหลบเลี่ยง หรือปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นงานที่ตนเองสามารถกระทำได้

จากความหมายของความกระตือรือร้นในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการที่นักบัญชีทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ เอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ชอบการแข่งขัน ชอบท้าทายความสามารถในการทำงานของตนเอง สนใจในการศึกษาหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

Mahasarakham University

2. ความสำคัญของความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นบุคลิกลักษณะของบุคคลที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน เนื่องจากเมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานแล้วจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญ สนับสนุนในการเสริมสร้างและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (สิริลักษณ์ เกษสัญชัย. 2553 : 34-35)

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจของพนักงานกับความสำเร็จขององค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันจนกลายเป็นวงจรสำคัญ นั่นคือเมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้นมีขวัญและมีกำลังใจที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น กลายเป็นวงจรต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ (พสุ เดชะรินทร์. 2548 : เว็บไซต์)

ความกระตือรือร้นกับความสำเร็จในการทำงานต่างก็มีผลกระทบซึ่งกันและกัน ผู้ที่ทำงานด้วยความกระตือรือร้นย่อมประสบความสำเร็จในการทำงาน ในขณะเดียวกันความสำเร็จในการทำงานย่อมมีผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (ประสาท อิศรปรีดา. 2531 : 31)

จากความสำคัญของความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้สรุปได้ว่า ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นบุคลิกลักษณะสำคัญของนักบัญชีที่องค์กรต้องการ เพราะเมื่อนักบัญชีเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น องค์กรควรเน้นการเสริมสร้างและกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการงาน

3. องค์ประกอบของความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นพฤติกรรมของนักบัญชีที่องค์กรต้องการ เนื่องจากในการทำงานใด ๆ หากนักบัญชีมีความกระตือรือร้นก็จะทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์ประกอบของนักบัญชีที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีดังนี้ (ศศิวิมล มีอำพล. 2547 : 11)

1) มีความจริงใจ นักบัญชีควรมีความจริงใจต่อวิชาชีพ

2) ใฝ่หาความรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงาน

3) รู้จักประยุกต์ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มาประยุกต์เข้ากับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) มีเป้าหมายในการทำงาน โดยมีการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง

5) เปิดใจกว้างและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

6) รู้จักการนำเสนอและการสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลกับฝ่ายอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้อง

7) การรู้จักวิเคราะห์และแก้ปัญหา ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

สุพจน์ หมู่โยธา (2542 : 5) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงานไว้ ดังนี้

1) การเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (Attentive and Committed to Work) หมายถึง ความมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

Mahasarakham University

2) การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (Work on Assignments Immediately) หมายถึง การลงมือทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือภาระงานทันทีที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

3) การไม่ชอบผัดวันประกันพรุ่ง (Non Procrastinate) หมายถึง การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือก่อนเวลาที่กำหนด ไม่เกี่ยงงานโดยการสะสมงานไว้เป็นจำนวนมากแล้วถึงลงมือทำ

4) การชอบการแข่งขัน (Competition) หมายถึง การพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5) การศึกษาหาความรู้ (Acquiring Knowledge) หมายถึง การรับรู้ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มเติมความรู้ที่มีอยู่ และยังเป็นการเปิดโลกทัศน์ทางด้านความคิดให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบของผู้มีความกระตือรือร้นในการทำงานของ สุพจน์ หมู่โยธา (2542 : 5) ซึ่งประกอบด้วยการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายการชอบการแข่งขันและการศึกษาหาความรู้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากองค์ประกอบการไม่ชอบผัดวันประกันพรุ่งมีความคล้ายคลึงกับการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ผู้วิจัยจึงรวมไว้กับองค์ประกอบการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกถึงความตั้งใจทำงาน การที่พนักงานจะมีความกระตือรือร้นในการทำงานได้นั้น เกิดจากปัจจัย 3 ประการ ดังนี้ (พสุ เดชะรินทร์. 2548 : เว็บไซต์)

1) ความเสมอภาคยุติธรรม (Equity) เป็นระดับความเชื่อมั่นของพนักงานว่าตนเองได้รับการปฏิบัติและการดูแลอย่างเสมอภาคและยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชารวมถึงการเปรียบเทียบในสิ่งที่ตนเองได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานทั่วๆ ไป ความยุติธรรมที่พนักงานให้ความสำคัญนั้นส่วนใหญ่เป็นเรื่องผลตอบแทน ผลประโยชน์ต่าง ๆ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้บังคับบัญชาแสดงออกอย่างเสมอภาค ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2) การบรรลุความสำเร็จ (Achievement) เป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรที่มีความเป็นเลิศและประสบความสำเร็จจะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานสูงแต่ประเด็นสำคัญคือความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานไม่ได้เกิดจากการทำงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จทางด้านการเงินเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นด้านศีลธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติดีขององค์กรด้วย นอกจากความสำเร็จขององค์กรแล้วการบรรลุผลสำเร็จในการทำงานของพนักงานแต่ละคนก็มีความสำคัญ โดยทุกคนควรจะสามารถมองเห็นว่าสิ่งที่ตนเองทำอยู่นั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมขององค์กรได้อย่างไร และจะทราบได้อย่างไรว่าตนเองประสบความสำเร็จ

3) มิตรภาพในที่ทำงาน (Camaraderie) เนื่องจากพนักงานที่มาทำงานในแต่ละวันไม่ได้มาทำงานเพื่อต่อสู้กับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องผู้บริหารจึงควรเข้าใจใน

Mahasarakham University

ความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานที่ต้องการทำงานร่วมกันได้อย่างกลมกลืน หลายครั้งที่ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นของพนักงานเกิดจากการได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หรือการทำงานในทีมที่ดีเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548 : 37-38) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนี้

1) บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานในองค์กรที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร

2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กันตยา เพิ่มผล (2541 : 81-83) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้เกิดจากงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ ค่าตอบแทน การให้รางวัล โดยเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีปัจจัย ดังนี้

1) งาน (Job) คืองานที่ทำในปัจจุบัน โดยดูจากการที่พนักงานมีความชอบความถนัด ความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากมีความชอบแล้วย่อมจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง ในขณะที่ทำงานก็จะมีโอกาสเรียนรู้งาน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

2) ค่าจ้าง (Wage) การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม มีความยุติธรรมย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

3) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ผู้บังคับบัญชาควรพิจาณาอย่างยุติธรรม เพราะพนักงานทุกคนย่อมคาดหวังที่จะได้เลื่อนขั้น หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

4) การยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ เป็นต้น รวมถึงระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างการทำงาน

6) ผลประโยชน์ (Benefit) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับตอบแทนจากการทำงานที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินประจำตำแหน่ง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

7) ผู้บังคับบัญชา (Leader) ผู้บังคับบัญชาแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับทักษะในการบริหารงาน การใช้หลักจิตวิทยาในการทำงาน

Mahasarakham University

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-Workers) มีส่วนช่วยส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล หากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความเป็นมิตร บุคคลนั้นก็มีความพึงพอใจในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมิตร เห็นแก่ตัว บุคคลนั้นก็ไม่มีความสุขในการทำงาน

9) องค์กรและการจัดการ หรือการบริหาร (Organization and Management) องค์กรที่มีชื่อเสียง ทำงานเป็นระบบ ส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน

ความกระตือรือร้นในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อองค์กรมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนี้

5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) (ชลธิชา รัมพณีนิล. 2553 : 26-28) ทฤษฎีนี้เป็นมูลเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจเรียกว่า The Motivation Hygiene Theory โดยทฤษฎีนี้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หรือเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จบุคคลนั้นจะเกิดความรู้และเกิดความพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในองค์กรที่มาขอคำปรึกษา การได้รับการยอมรับจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถ เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้บรรลุผลสำเร็จ

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถเฉพาะด้าน เป็นงานที่มีความท้าทายโดยต้องศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย หรือเป็นงานที่สามารถปฏิบัติงานตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงคนเดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

5.1.2 ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) หรือเรียกว่าปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

Mahasarakham University

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กร

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

4) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลงานเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อการค้นพบสิ่งที่สำคัญเกี่ยวกับวิธีการปกครองบังคับบัญชาตามรูปแบบวิธีการปกครองของแต่ละองค์กร

5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์สำนักงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปปฏิบัติงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ส่งผลให้ไม่มีความสุขและไม่พึงพอใจกับงานในที่แห่งใหม่

8) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร และสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

จากการศึกษาของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg) ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานและปัจจัยกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ปัจจัยค้ำจุนย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ส่วนปัจจัยกระตุ้นเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่าหากปัจจัยค้ำจุนยังไม่ได้รับการตอบสนองที่เพียงพอแล้ว การที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปก็จะไม่เกิดผล ฉะนั้น ปัจจัยค้ำจุนจึงเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่การแสวงหาปัจจัยกระตุ้นดังนั้น หากบุคคลอยู่ในสภาพที่มีเงินเดือน สภาพการทำงานการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรนโยบายขององค์กร และความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ดีหรือเหมาะสมแล้ว การทำงานก็จะง่ายและประสบความสำเร็จ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กรหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมีความรับผิดชอบและเกิดความต้องการที่จะทำงานที่ยาก ท้าทายหรือต้องใช้ความสามารถเพิ่มขึ้น (วันทนีย์ เดชารัตนชาติ. 2554 : 53-55)

Mahasarakham University

5.2 ทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (McClelland's Need Achievement Theory) (ชลธิชา รัมพณีนิล. 2553 : 28) เน้นอธิบายการจูงใจของนักบัญชีที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ ไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของตนเองซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการทำงานที่ดีและทำได้สำเร็จเมื่อทำได้สำเร็จแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นให้สำเร็จต่อไป จากผลการศึกษาวิจัยแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงคือมีความต้องการรับผิดชอบงานมาก ไม่เกี่ยงงานและเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักค้นหาวิธีแก้ปัญหาให้ได้ มีความต้องการผลสำเร็จของงานสูง บุคคลลักษณะนี้จึงตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้และมีความพอใจในการทำงานที่ท้าทายความสามารถเพื่อให้ถึงเป้าหมายนั้นให้ได้ไม่กลัวเหนื่อย ไม่คิดว่าตนเองทำงานมากกว่าคนอื่น มีความต้องการรับทราบผลการกระทำของตนเองนักบัญชีที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการทำงานที่มีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ เป็นแรงขับเพื่อที่จะให้งานที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

ประการที่ 2 ความต้องการความรักความเป็นพวกพ้อง เป็นความปรารถนาเพื่อสร้างและรักษาความเป็นมิตรภาพกับบุคคลอื่น

ประการที่ 3 ความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่จะทำให้บุคคลอื่นมีความประพฤติตามที่ตนเองต้องการ หรือเป็นความต้องการที่จะมีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พยุศรี บุญอุ้ม (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs 1) การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการจัดการอารมณ์และความรู้สึกมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 2) การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเรียนรู้ต้นแบบมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3) การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และ 4) การพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

ประภาส ณ พิกุล (2551) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองและการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นภาคเหนือ พบว่า
1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นภาคเหนือ

Mahasarakham University

โดยโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความภาคภูมิใจในตนเองประกอบด้วย 8 องค์ประกอบได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเองการเห็นคุณค่าในตนเองการเคารพตนเองด้านการยอมรับตนเองความรับผิดชอบต่อตนเองการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคมความพอใจในตนเองและการกล้าแสดงออกมีค่าความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในเกณฑ์สูงและสามารถวัดองค์ประกอบของความภาคภูมิใจในตนเองได้2) โมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือขั้นเริ่มต้นขั้นดำเนินการให้คำปรึกษากลุ่มและขั้นยุติการให้คำปรึกษากลุ่มโดยมีการประยุกต์ทฤษฎีและเทคนิคต่างๆของการให้คำปรึกษากลุ่มมาใช้ในการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองและ 3) ความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและรายด้านของกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมการให้คำปรึกษากลุ่มก่อนการทดลองหลังการทดลองและระยะติดตามผลมีความแตกต่างกันแสดงว่าการให้คำปรึกษากลุ่มมีผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สกล สุชาตวุฒิ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด พบว่า หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่ มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านการลดความเป็นบุคคลในระดับต่ำ และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง หัวหน้าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีอายุแตกต่างกัน มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไม่แตกต่างกันหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินกลุ่มที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมากกว่าหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีส่วนหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีระดับการศึกษากลุ่มอื่นๆ ไม่พบว่ามีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านความสำเร็จส่วนบุคคลของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

กนกวรรณ อบเชย (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า 1) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสำเร็จในอาชีพอยู่ในระดับสูง 2) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมมีลักษณะบุคลิกภาพค่อนไปทางชอบสังคม (A+) ฉลาดน้อย (B-) อารมณ์อ่อนไหว (C-) ถ่อมตัว (E-) กล้าหาญ (H) ทำในสิ่งที่เป็นไปได้ (M-) ตัดสินใจด้วยตนเอง (Q2) และควบคุมตนเองได้ดี (Q3+) 3) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคแตกต่างกันอายุและระยะเวลาในการประกอบกิจการปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 4) ผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมที่มีลักษณะการเป็นเจ้าของกิจการต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพ

Mahasarakham University

แตกต่างกัน5) บุคลิกภาพองค์ประกอบ C องค์ประกอบ H องค์ประกอบ Q2 และองค์ประกอบ Q3 มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค 6) บุคลิกภาพองค์ประกอบ A องค์ประกอบ C องค์ประกอบ H องค์ประกอบ Q2 และองค์ประกอบ Q3 มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ7) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและ 8) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพ

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลทหารผ่านศึก พบว่า พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกที่มี เพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและระดับชั้นต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน 2) อายุ อายุงาน และระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 5) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน และแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก

ศักดา กันกา (2549) ได้ศึกษาเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในเขตภาคเหนือ พบว่า1) ตัวแทนประกันชีวิตในเขตภาคเหนือมีเชาวน์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) ตัวแทนประกันชีวิตที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน และจำนวนผลผลิตแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน 3) เชาวน์อารมณ์และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และ 4) เชาวน์อารมณ์และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานได้ ร้อยละ 61.7

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Rahmi และ Bilal (2012) ได้ศึกษา ผลกระทบระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมต่อการรับรู้ความภาคภูมิใจในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต พบว่า 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียและความภาคภูมิใจในตนเองของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 2) ระดับความภาคภูมิใจในตนเองมีสัดส่วนความสัมพันธ์โดยตรงและผลกระทบเชิงบวกกับระดับการปฏิบัติงาน และ 3) การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

Gardner และ Pierce (2011 : 682-699) ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองและความหลงตัวเองในบริบทขององค์กร เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและความหลงตัวเอง พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองและความหลงตัวเองมีความคล้ายกันกับโครงสร้างที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งระดับความภาคภูมิใจในตนเองที่องค์กรใช้จะมีความเป็นกลางตามความแปรปรวนที่เกี่ยวข้องกับความหลงตัวเอง ความภาคภูมิใจในตนเองในบริบทขององค์กรที่เกี่ยวข้องกันจะมีความแตกต่างกันในเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการต่อต้าน ในขณะที่ความหลงตัวเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการต่อต้าน

Mahasarakham University

Victoria (2011) ได้ศึกษา การมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เพื่อพัฒนาแนวคิดและตัวชี้วัดความผูกพันที่ความภาคภูมิใจในตนเองขึ้นอยู่กับความสามารถตามความนับถือตนเอง และตรวจสอบผลกระทบของความเสี่ยงที่มีบทบาทต่อความเบื่อหน่าย พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม2 มิติ ประกอบด้วย 1) ความภาคภูมิใจในตนเองบนเงื่อนไขของความสามารถ และ2) กล้าวิจารณ์ความคิดหรือความเชื่อของตนเอง โดยมุ่งเน้นบทบาทของความภาคภูมิใจในตนเองที่เป็นปัจจัยบ่งชี้ความเบื่อหน่าย และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการทำงาน

Loibt และคณะ (2009) ได้ศึกษาความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริโภคจากการสืบค้นข้อมูลในรอบด้าน พบว่า พฤติกรรมของผู้บริโภคส่วนใหญ่ระมัดระวังการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยต้องมีความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องนั้น ๆ ก่อนตัดสินใจ การศึกษาข้อมูลหลากหลายเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค และความเชื่อมั่นในตนเองของผู้บริโภคยังมีอิทธิพลต่อการหาข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์ขององค์กร ในขณะเดียวกันความเชื่อมั่นในตนเองยังเป็นแรงขับเคลื่อนที่ดี ที่บุคคลควรมีเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่ต้องใช้ความมั่นใจสูง กล้าคิด กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

Gardner และคณะ (2004 : 307-322) ได้ศึกษาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองทั้งในบริบทของงานและบริบทขององค์กร โดยการทบทวนงานวิจัยในองค์กรที่เน้นเรื่องความภาคภูมิใจในตนเองของพนักงาน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองของพนักงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานเชิงบวก ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความเกี่ยวพันในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความเกี่ยวพันในงาน

Mahasarakham University

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 330 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต. 2556 : 1-2) ซึ่งมีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	8	5
นักวิชาการภาษี	33	18
นักตรวจสอบภาษี	124	91
นักวิชาการเงินและบัญชี	32	21
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	133	120
รวม	330	255

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา

Mahasarakham University

ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพสามิตลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อประกอบด้วยที่ตั้งสำนักงาน ประเภทของสำนักงาน จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด จำนวนนักบัญชี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16ข้อ โดยครอบคลุมความภาคภูมิใจในตนเองทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การเชื่อมั่นในตนเอง จำนวน 4 ข้อ การเห็นคุณค่าในตนเอง จำนวน 4 ข้อ การเคารพตนเอง จำนวน4 ข้อ และการยอมรับตนเอง จำนวน4 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมความกระตือรือร้นในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน จำนวน 4 ข้อการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย จำนวน4 ข้อ การชอบการแข่งขัน จำนวน 4 ข้อ และการศึกษาหาความรู้ จำนวน 4ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองและความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมุติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาแบบสอบถามความกระตือรือร้นในการทำงานของ วันทนีย์ เดชารัตนชาติ (2554 : 163-164) โดยนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแบบกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 อาจารย์ ดร.ศรัญญา รักสงฆ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและวิจัยคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง
6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try-out)

Mahasarakham University

กับนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminate Power) ในแต่ละด้าน โดยใช้เทคนิค Item-total Correlationซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.436 - 0.833 (ตาราง 44 ภาคผนวก ข) และความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.412 - 0.777 (ตาราง 44 ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามสอดคล้องกับ Nunnally และ Berstein (1994) ซึ่งต้องมากกว่า 0.40 จึงถือว่ายอมรับได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของแต่ละด้าน ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.746 - 0.907 (ตาราง 44 ภาคผนวก ข) และความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.777 - 0.873 (ตาราง 44 ภาคผนวก ข) โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสอดคล้องกับ Nunnally และ Berstein (1994) ซึ่งต้องมากกว่า 0.70 จึงถือว่ายอมรับได้

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์

2. ขอหนังสือราชการจากคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีกรมสรรพสามิต เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้กับนักบัญชีกรมสรรพสามิต โดยเริ่มส่งแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 14 พฤษภาคม 2557 จำนวน 330 ฉบับตามชื่อตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันและที่อยู่ตามหน่วยงานต้นสังกัดของนักบัญชีกรมสรรพสามิต โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ตอบกลับไปพร้อมกับแบบสอบถาม ซึ่งกำหนดให้ส่งจดหมายตอบกลับทางไปรษณีย์ ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามเมื่อครบกำหนด 15 วัน มีแบบสอบถามตอบที่สมบูรณ์กลับมา จำนวน 133 ฉบับ ซึ่งมีแบบสอบถามที่เนื้อความไม่สมบูรณ์ จำนวน 34 ฉบับ ผู้วิจัยจึงติดตามด้วยการสอบถามข้อมูลทางโทรศัพท์เพิ่มเติมไปยังผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มเดิมที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ และเมื่อครบกำหนด วันที่ 13 กรกฎาคม 2557 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามอีกครั้ง ได้รับเพิ่มอีก 122 ฉบับ ปรากฏว่ามีจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 255ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.27 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน เมื่อเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง (ดังตาราง 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบ

Mahasarakham University

กลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

4. ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

ตอนที่ 1-2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต และข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพสามิตโดยใช้วิธีประมวลผลตามหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 3-4 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99-100)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

แล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5-6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) และกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

Mahasarakham University

ตอนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน
   1.1 ร้อยละ (Percentage)
   1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
   1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
   2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (DiscriminantPower) โดยใช้เทคนิคItem-Total Correlation
   2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน
   4.1 t-test
   4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)
   4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
   4.4 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Mahasarakham University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-distribution
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p -value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Variance In flation Factors)
SE_{est}	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานเนื่องจากการวัด
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$AdjR^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
TSE	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม
SC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเอง
SW	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง
SR	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเคารพตนเอง

Mahasarakham University

SA แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการยอมรับตนเอง

TJE แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยรวม

AC แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน

WA แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

CP แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขัน

AK แทน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิต

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แสดงดังตาราง 2

Mahasarakham University

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	38	14.90
1.2 หญิง	217	85.10
รวม	255	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	52	20.39
2.2 30 - 40 ปี	137	53.73
2.3 41 - 50 ปี	52	20.39
2.4 มากกว่า 50 ปี	14	5.49
รวม	255	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	184	72.16
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	71	27.84
รวม	255	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า5 ปี	63	24.71
4.2 5 - 15 ปี	140	54.90
4.3 16 - 25ปี	39	15.29
4.4 มากกว่า 25ปี	13	5.10
รวม	255	100.00
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท	175	68.63
5.2 20,000 - 25,000 บาท	33	12.94
5.3 25,001-30,000 บาท	30	11.76
5.4 มากกว่า 30,000บาท	17	6.67
รวม	255	100.00
6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
6.1 นักวิชาการตรวจสอบภายใน	6	2.35
6.2 นักวิชาการภาษี	18	7.06
6.3 นักตรวจสอบภาษี	90	35.29
6.4 นักวิชาการเงินและบัญชี	21	8.24
6.5 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	120	47.06
รวม	255	100.00

Mahasarakham University

จากตาราง 2 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 85.10) อายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 53.73) รองลงมาน้อยกว่า30 ปี และ 41-50 ปี (ร้อยละ 20.39) ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (ร้อยละ72.16) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-15 ปี (ร้อยละ 54.90) รองลงมาน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 24.71) รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 68.63) รองลงมา 20,000-25,000 บาท (ร้อยละ 12.94) และตำแหน่งงานในปัจจุบันเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ร้อยละ 47.06) รองลงมานักตรวจสอบภาษี (ร้อยละ 35.29)

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิตประกอบด้วย ที่ตั้งของสำนักงานสรรพสามิตที่ปฏิบัติงาน ประเภทของสำนักงานที่ปฏิบัติงาน จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด และจำนวนนักบัญชี แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิต

ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ที่ตั้งของสำนักงานสรรพสามิตที่ปฏิบัติงาน		
1.1 ภาคกลาง	164	64.31
1.2 ภาคตะวันออก	17	6.67
1.3 ภาคเหนือ	23	9.02
1.4 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	31	12.16
1.5 ภาคใต้	20	7.84
รวม	255	100.00
2. ประเภทของสำนักงานที่ปฏิบัติงาน		
2.1 กรมสรรพสามิต	126	49.41
2.2 สำนักงานสรรพสามิตภาค	21	8.24
2.3 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่	102	40.00
2.4 สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา	6	2.35
รวม	255	100.00
3. จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด		
3.1 น้อยกว่า 10 คน	32	12.55
3.2 10 - 20คน	47	18.43
3.3 21 - 30 คน	41	16.08
3.4 มากกว่า 30 คน	135	52.94
รวม	255	100.00

Mahasarakham University

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกรมสรรพสามิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. จำนวนนักบัญชี		
4.1 น้อยกว่า 3 คน	126	49.41
4.2 3 -5คน	45	17.65
4.3 6 - 10 คน	31	12.16
4.4 มากกว่า 10 คน	53	20.78
รวม	255	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กรมสรรพสามิต ที่ตั้งสำนักงานสรรพสามิตที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ภาคกลาง (ร้อยละ64.31) รองลงมาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 12.16) ประเภทของสำนักงานที่ปฏิบัติงานกรมสรรพสามิต (ร้อยละ 49.41) รองลงมาสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ (ร้อยละ 40.00) จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมดมากกว่า 30 คน (ร้อยละ 52.94) รองลงมา 10-20 คน (ร้อยละ 18.43) และจำนวนนักบัญชีน้อยกว่า 3 คน (ร้อยละ 49.41) รองลงมามากกว่า10 คน (ร้อยละ 20.78)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต แสดงดังตาราง 4-8

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	4.05	0.50	มาก
2. ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	4.19	0.51	มาก
3. ด้านการเคารพตนเอง	4.28	0.52	มาก
4. ด้านการยอมรับตนเอง	4.20	0.51	มาก
โดยรวม	4.18	0.44	มาก

จากตาราง 4พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการเคารพตนเอง ($\overline{X}$ =4.28) ด้านการยอมรับตนเอง ($\overline{X}$ = 4.20) และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ($\overline{X}$ = 4.19)

Mahasarakham University

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.63	มาก
2. ท่านยึดมั่นในความคิดของตนเองอย่างมีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นเมื่อมีโอกาส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่วางแผนไว้	4.03	0.68	มาก
3. ท่านมั่นใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้	3.94	0.65	มาก
4. ท่านตระหนักว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน	3.88	0.65	มาก
โดยรวม	4.05	0.50	มาก

จากตาราง 5 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.35) ท่านยึดมั่นในความคิดของตนเองอย่างมีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นเมื่อมีโอกาส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่วางแผนไว้ ($\overline{X}$ = 4.03) และท่านมั่นใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ ($\overline{X}$ = 3.94)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.59	มาก
2. ท่านให้ความสำคัญกับความสุขที่เกิดจากการเสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร	4.10	0.69	มาก
3. ท่านให้ความสำคัญกับการศรัทธาตนเองและบุคคลอื่นในสังคม	4.15	0.66	มาก
4. ท่านตระหนักถึงการนับถือตนเอง เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.21	0.63	มาก
โดยรวม	4.19	0.51	มาก

Mahasarakham University

จากตาราง 6 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X}$ = 4.33) ท่านตระหนักถึงการนับถือตนเอง เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = 4.21) และท่านให้ความสำคัญกับการศรัทธาตนเองและบุคคลอื่นในสังคม ($\overline{X}$ = 4.15)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านตระหนักถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ	4.20	0.59	มาก
2. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร	4.28	0.68	มาก
3. ท่านยึดมั่นในการรักษาสิทธิของตนเองและผู้อื่น	4.26	0.66	มาก
4. ท่านตระหนักในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งด้านความสำเร็จและด้านความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน	4.38	0.59	มาก
โดยรวม	4.28	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านตระหนักในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเองทั้งด้านความสำเร็จและด้านความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.38) ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.28) และท่านยึดมั่นในการรักษาสิทธิของตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.26)

Mahasarakham University

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการยอมรับตนเองเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการยอมรับตนเอง	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมถึงการรับรู้ในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้	4.13	0.61	มาก
2. ท่านมุ่งเน้นในการเรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ	4.22	0.62	มาก
3.ท่านมุ่งเน้นในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น	4.28	0.57	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการรู้จักตนเอง และรับรู้ในความสามารถของตนเอง	4.18	0.59	มาก
โดยรวม	4.20	0.51	มาก

จากตาราง 8 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการยอมรับตนเองอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมุ่งเน้นในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น ($\overline{X}$ = 4.28) ท่านมุ่งเน้นในการเรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.22) และท่านให้ความสำคัญกับการรู้จักตนเอง และรับรู้ในความสามารถของตนเอง ($\overline{X}$ = 4.18)

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต แสดงดังตาราง 9-13

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน	4.20	0.50	มาก
2. ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.22	0.55	มาก
3. ด้านการชอบการแข่งขัน	3.94	0.57	มาก
4. ด้านการศึกษาหาความรู้	4.02	0.55	มาก
โดยรวม	4.09	0.47	มาก

Mahasarakham University

จากตาราง 9 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.22) ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ($\overline{X}$ = 4.20) และด้านการศึกษาหาความรู้ ($\overline{X}$ = 4.02)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ	4.28	0.60	มาก
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.08	0.61	มาก
3. ท่านมีความพร้อมในการทำงานและพร้อมแก้ไขปัญหา	4.19	0.59	มาก
4. ท่านมีความพยายามศึกษาทำความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.62	มาก
โดยรวม	4.20	0.50	มาก

จากตาราง 10 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.28) ท่านมีความพยายามศึกษาทำความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.24) และท่านมีความพร้อมในการทำงานและพร้อมแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 4.19)

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	0.61	มาก
2. ท่านลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.59	มาก
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา	4.20	0.66	มาก
4. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกี่ยงงาน	4.14	0.71	มาก
โดยรวม	4.22	0.55	มาก

Mahasarakham University

จากตาราง 11 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 4.30) ท่านลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = 4.24) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$ = 4.20)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขันเป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขัน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ	3.95	0.70	มาก
2. ท่านสามารถทำงานแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	3.83	0.67	มาก
3. ท่านประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ	3.85	0.75	มาก
4. ท่านทำงานอย่างตั้งใจ แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย	4.11	0.65	มาก
โดยรวม	3.94	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านทำงานอย่างตั้งใจ แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย ($\overline{X}$ = 4.11) ท่านสามารถทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ ($\overline{X}$ = 3.95) และท่านประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.85)

ตาราง 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้เป็นรายข้อของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ	4.00	0.62	มาก
2. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน	4.02	0.65	มาก
3. ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.83	0.81	มาก
4. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ปิดกั้นตนเอง	4.22	0.61	มาก
โดยรวม	4.02	0.55	มาก

Mahasarakham University

จากตาราง 13 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ อยู่ในระดับมากทุก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ปิดกั้นตนเอง ($\overline{X}$ = 4.22) ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.02) และท่านพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.00)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันแสดงดังตาราง 14-23

5.1 เพศ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศแตกต่างกัน

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	4.08	0.59	4.04	0.49	0.395	0.693
2. ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	4.16	0.50	4.20	0.52	-0.385	0.701
3. ด้านการเคารพตนเอง	4.25	0.53	4.29	0.52	-0.403	0.688
4. ด้านการยอมรับตนเอง	4.22	0.42	4.20	0.51	0.260	0.795
โดยรวม	4.18	0.44	4.18	0.44	-0.043	0.966

จากตาราง 14 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.2 อายุ

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความภาคภูมิใจในตนเอง	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.709	0.236	1.234	0.298
	ภายในกลุ่ม	251	48.096	0.192		
	รวม	254	48.805			

Mahasarakham University

จากตาราง 15 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความภาคภูมิใจในตนเอง	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	750.000	1.061	0.391
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	656.438	1.059	0.393
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	740.000	1.056	0.395
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	2.118	0.079

จากตาราง 16 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.3 ระดับการศึกษา

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	4.03	0.52	4.11	0.47	-1.182	0.238
2. ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	4.20	0.53	4.18	0.47	0.348	0.728
3. ด้านการเคารพตนเอง	4.29	0.54	4.26	0.45	0.430	0.668
4. ด้านการยอมรับตนเอง	4.23	0.52	4.14	0.47	1.234	0.218
โดยรวม	4.19	0.46	4.17	0.39	0.236	0.814

จากตาราง 17 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเองด้านการเคารพตนเองและด้านการยอมรับตนเอง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

5.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความภาคภูมิใจในตนเอง	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.292	0.097	0.504	0.680
	ภายในกลุ่ม	251	48.513	0.193		
	รวม	254	48.805			

จากตาราง 18 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความภาคภูมิใจในตนเอง	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	750.000	1.264	0.235
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	656.438	1.268	0.233
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	740.000	1.270	0.231
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	2.966	0.020*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.5 รายได้ต่อเดือน

Mahasarakham University

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชี กรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความภาคภูมิใจในตนเอง	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.165	0.055	0.283	0.838
	ภายในกลุ่ม	251	48.640	0.194		
	รวม	254	48.805			

จากตาราง 20 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชี กรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความภาคภูมิใจในตนเอง	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	750.000	1.106	0.352
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	656.438	1.115	0.345
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	740.000	1.123	0.338
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	3.170	0.015*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

Mahasarakham University

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชี กรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

ความภาคภูมิใจในตนเอง	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.762	0.691	3.750	0.006*
	ภายในกลุ่ม	250	46.043	0.184		
	รวม	254	48.805			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) (ตาราง 45 ภาคผนวก ค)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชี กรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความภาคภูมิใจในตนเอง	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	16.000	1000.000	1.838	0.023*
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16.000	755.235	1.849	0.022*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	16.000	982.000	1.851	0.021*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	4.282	0.002*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariateซึ่งผลการทดสอบ พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเคารพตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 46 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความ

Mahasarakham University

ภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง มากกว่า ตำแหน่งในปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชีและนักตรวจสอบภาษี และนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งในปัจจุบัน นักวิชาการตรวจสอบภายในมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง มากกว่า ตำแหน่งในปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 47 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 6การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกันแสดงดังตาราง 24-33

6.1 เพศ

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน	4.09	0.45	4.22	0.51	-1.508	0.133
2. ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.48	4.24	0.56	-1.471	0.143
3. ด้านการชอบการแข่งขัน	3.98	0.52	3.93	0.58	0.513	0.608
4. ด้านการศึกษาหาความรู้	3.89	0.49	4.04	0.56	-1.580	0.115
โดยรวม	4.01	0.40	4.11	0.48	-1.130	0.260

จากตาราง 24 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.2 อายุ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.033	0.344	1.557	0.200
	ภายในกลุ่ม	251	55.497	0.221		
	รวม	254	56.530			

Mahasarakham University

จากตาราง 25 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	750.000	1.061	0.391
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	656.438	1.059	0.393
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	740.000	1.056	0.395
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	2.118	0.079

จากตาราง 26 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.3 ระดับการศึกษา

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน	4.20	0.51	4.19	0.50	0.243	0.808
2. ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	4.24	0.55	4.18	0.54	0.773	0.440
3. ด้านการชอบการแข่งขัน	3.91	0.58	4.00	0.56	-1.106	0.270
4. ด้านการศึกษาหาความรู้	3.99	0.56	4.08	0.52	-1.080	0.281
โดยรวม	4.09	0.48	4.11	0.46	-0.360	0.719

จากตาราง 27 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

Mahasarakham University

6.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (ANOVA)

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.488	0.163	0.728	0.536
	ภายในกลุ่ม	251	56.043	0.223		
	รวม	254	56.530			

จากตาราง 28 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	750.000	0.867	0.581
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	656.438	0.867	0.581
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	740.000	0.866	0.582
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	2.010	0.094

จากตาราง 29 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.5 รายได้ต่อเดือน

Mahasarakham University

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.318	0.106	0.474	0.701
	ภายในกลุ่ม	251	56.212	0.224		
	รวม	254	56.530			

จากตาราง 30 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	750.000	1.016	0.431
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	656.438	1.016	0.432
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	740.000	1.015	0.433
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	2.271	0.062

จากตาราง 31 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

6.6 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (ANOVA)

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	2.972	0.743	3.468	0.009*
	ภายในกลุ่ม	250	53.558	0.214		
	รวม	254	56.530			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

จากตาราง 32 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$) (ตาราง 48 ภาคผนวก ค)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	16.000	1000.000	2.274	0.003*
Wilks' Lambda	4 ด้าน	16.000	755.235	2.308	0.003*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	16.000	982.000	2.326	0.002*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	250.000	6.1154	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariateซึ่งผลการทดสอบ พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 49 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการภาษี และนักวิชาการเงินและบัญชี และนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการภาษี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 50 ภาคผนวก ค)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ ในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐานดังนี้

Mahasarakham University

H_1 ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

H_2 ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

H_3 ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเคารพตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

H_4 ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการยอมรับตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตาราง 34 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปร	TJE	SC	SW	SR	SA	VIFs
$\overline{X}$	4.09	4.05	4.19	4.28	4.20	
S.D.	0.47	0.50	0.51	0.52	0.51	
TJE		0.656*	0.642*	0.693*	0.664*	
SC			0.630*	0.639*	0.501*	1.840
SW				0.771*	0.631*	2.775
SR					0.695*	3.225
SA						2.027

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearityดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearityโดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าตั้งแต่ 1.840 –3.225ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.642– 0.693จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE) ได้ดังนี้

$$TJE = 0.556 + 0.290SC + 0.083SW + 0.194SR + 0.281SA$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ($F = 98.081$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์

Mahasarakham University

ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.605 (ตาราง 35) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองแต่ละด้านกับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE) ปรากฏผลดังตาราง 35

ตาราง 35 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.556	0.180	3.084	0.002*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC)	0.290	0.050	5.803	0.000*
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW)	0.083	0.060	1.380	0.169
ด้านการเคารพตนเอง (SR)	0.194	0.064	3.020	0.003*
ด้านการยอมรับตนเอง (SA)	0.281	0.052	5.381	0.000*
F = 98.081	p = 0.000	Adj R^2 = 0.605		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 3และ4 สำหรับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW) ไม่มีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE)

เมื่อนำความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.603 (ตาราง 51ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TJE = 0.590 + 0.309SC + 0.237SR + 0.295SA$$

Mahasarakham University

ตาราง 36 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปร	AC	SC	SW	SR	SA	VIFs
$\overline{X}$	4.20	4.05	4.19	4.28	4.20	
S.D.	0.50	0.50	0.51	0.52	0.51	
AC		0.575*	0.592*	0.656*	0.623*	
SC			0.630*	0.639*	0.501*	1.840
SW				0.771*	0.631*	2.775
SR					0.695*	3.225
SA						2.027

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearityดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearityโดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าตั้งแต่ 1.840 –3.225 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.575–0.656จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (AC) ได้ดังนี้

$$AC = 0.736 + 0.220SC + 0.069SW + 0.255SR + 0.284SA$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (AC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ($F = 67.203$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.510 (ตาราง 37) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองแต่ละด้านกับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (AC) ปรากฏผลดังตาราง 37

Mahasarakham University

ตาราง 37 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.736	0.214	3.436	0.001*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC)	0.220	0.059	3.699	0.000*
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW)	0.069	0.072	0.958	0.339
ด้านการเคารพตนเอง (SR)	0.255	0.076	3.328	0.001*
ด้านการยอมรับตนเอง (SA)	0.284	0.062	4.572	0.000*
F = 67.203 p = 0.000 Adj R^2 = 0.510				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (AC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 3และ4 สำหรับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW) ไม่มีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (AC)

เมื่อนำความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน (AC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.511 (ตาราง 52ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$AC = 0.765 + 0.235SC + 0.290SR + 0.295SA$$

ตาราง 38 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปร	WA	SC	SW	SR	SA	VIFs
$\overline{X}$	4.22	4.05	4.19	4.28	4.20	
S.D.	0.55	0.50	0.51	0.52	0.51	
WA		0.548*	0.596*	0.655*	0.603*	
SC			0.630*	0.639*	0.501*	1.840
SW				0.771*	0.631*	2.775
SR					0.695*	3.225
SA						2.027

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

จากตาราง 38 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearityดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearityโดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าตั้งแต่ 1.840 –3.225 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.548– 0.655จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (WA) ได้ดังนี้

$$WA = 0.564 + 0.184SC + 0.114SW + 0.307SR + 0.266SA$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (WA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ($F = 61.920$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.490 (ตาราง 39) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองแต่ละด้านกับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (WA) ปรากฏผลดังตาราง 39

ตาราง 39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการในงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.564	0.237	2.378	0.018*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC)	0.184	0.066	2.796	0.006*
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW)	0.114	0.079	1.437	0.152
ด้านการเคารพตนเอง (SR)	0.307	0.085	3.631	0.000*
ด้านการยอมรับตนเอง (SA)	0.266	0.069	3.871	0.000*
$F = 61.920$ $p = 0.000$ Adj $R^2 = 0.490$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (WA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

Mahasarakham University

ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 3และ4 สำหรับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW) ไม่มีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (WA)

เมื่อนำความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย (WA) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.487 (ตาราง 53 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$WA = 0.610 + 0.209SC + 0.366SR + 0.285SA$$

ตาราง 40 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขันของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปร	CP	SC	SW	SR	SA	VIFs
$\overline{X}$	3.94	4.05	4.19	4.28	4.20	
S.D.	0.57	0.50	0.51	0.52	0.51	
CP		0.607*	0.519*	0.553*	0.530*	
SC			0.630*	0.639*	0.501*	1.840
SW				0.771*	0.631*	2.775
SR					0.695*	3.225
SA						2.027

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearityดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าตั้งแต่ 1.840 –3.225 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.519– 0.607 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขัน (CP) ได้ดังนี้

$$CP = 0.325 + 0.451SC + 0.044SW + 0.119SR + 0.260SA$$

Mahasarakham University

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขัน (CP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 (F = 50.000 ; p = 0.000) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.436 (ตาราง 41) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองแต่ละด้านกับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขัน (CP) ปรากฏผลดังตาราง 41

ตาราง 41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขันของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขัน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.325	0.261	1.246	0.214
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC)	0.451	0.072	6.226	0.000*
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW)	0.044	0.087	0.501	0.617
ด้านการเคารพตนเอง (SR)	0.119	0.093	1.275	0.203
ด้านการยอมรับตนเอง (SA)	0.260	0.076	3.442	0.001*
F = 50.000	p = 0.000 Adj	R^2= 0.436		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขัน (CP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ4 สำหรับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW) และด้านการเคารพตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขัน (CP)

เมื่อนำความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการชอบการแข่งขัน (CP) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.433 (ตาราง 54 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$CP = 0.415 + 0.517SC + 0.340SA$$

Mahasarakham University

ตาราง 42 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ตัวแปร	AK	SC	SW	SR	SA	VIFs
$\overline{X}$	4.02	4.05	4.19	4.28	4.20	
S.D.	0.55	0.50	0.51	0.52	0.51	
AK		0.548*	0.531*	0.550*	0.557*	
SC			0.630*	0.639*	0.501*	1.840
SW				0.771*	0.631*	2.775
SR					0.695*	3.225
SA						2.027

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearityดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองมีค่าตั้งแต่ 1.840 –3.225 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.531–0.557จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ (AK) ได้ดังนี้

$$AK = 0.598 + 0.306SC + 0.106SW + 0.097SR + 0.314SA$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ (AK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 ($F = 45.022$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.409 (ตาราง 43) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความภาคภูมิใจในตนเองแต่ละด้านกับตัวแปรตามความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ (AK) ปรากฏผลดังตาราง 43

Mahasarakham University

ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.598	0.257	2.332	0.020*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC)	0.306	0.071	4.301	0.000*
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW)	0.106	0.086	1.240	0.216
ด้านการเคารพตนเอง (SR)	0.097	0.092	1.056	0.292
ด้านการยอมรับตนเอง (SA)	0.314	0.074	4.225	0.000*
F = 45.022 p = 0.000 Adj R^2 = 0.409				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการศึกษาหาความรู้ (AK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 และ4 สำหรับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (SW) และด้านการเคารพตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ (AK)

เมื่อนำความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ (AK) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R^2) เท่ากับ 0.402 (ตาราง 55 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$AK = 0.718 + 0.390SC + 0.409SA$$

Mahasarakham University

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต มีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
2. เพื่อศึกษาความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต
5. เพื่อเปรียบเทียบความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความกระตือรือร้นในการทำงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. นักบัญชีกรมสรรพสามิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5-15 ปีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และตำแหน่งงานในปัจจุบันเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
2. นักบัญชีกรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการเคารพตนเอง เช่น มีการตระหนักในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งด้านความสำเร็จและด้านความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน มีการมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรและมีการยึดมั่นในการรักษาสิทธิของตนเองและผู้อื่น เป็นต้น ด้านการยอมรับตนเอง เช่น มีการมุ่งเน้นในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น มีการมุ่งเน้นใน

Mahasarakham University

การเรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จและมีการให้ความสำคัญกับการรู้จักตนเอง และรับรู้ในความสามารถของตนเอง เป็นต้นและด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น มีการมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีการตระหนักถึงการนับถือตนเอง เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และมีการให้ความสำคัญกับการศรัทธาตนเองและบุคคลอื่นในสังคม เป็นต้น

3. นักบัญชีกรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย เช่น มีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างรวดเร็วเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมีการลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายและมีการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา เป็นต้น ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน เช่น มีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับมีความพยายามในการทำงานและพร้อมแก้ไขปัญหาและมีความพร้อมในการทำงานและพร้อมแก้ไขปัญหาเป็นต้น และด้านการศึกษาหาความรู้ เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ปิดกั้นตนเองมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและมีการพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ เป็นต้น

4. นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการยอมรับตนเอง ไม่แตกต่างกัน

5. นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง มากกว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการเงินและบัญชี และนักตรวจสอบภาษี และนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันนักวิชาการตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง มากกว่า ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี

6. นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ ไม่แตกต่างกัน

7. นักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการภาษี และนักวิชาการเงินและบัญชี และนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันนักวิชาการตรวจสอบภายใน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย มากกว่า ตำแหน่งงานในปัจจุบัน นักวิชาการภาษี

8. ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม (TJE) ได้แก่ ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง (SC)ด้านการเคารพตนเอง (SR) และด้านการยอมรับตนเอง (SA) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

Mahasarakham University

TJE = 0.590 + 0.309SC + 0.237SR + 0.295SA

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน
   AC = 0.765 + 0.235SC + 0.290SR + 0.295SA
2) ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย
   WA = 0.610 + 0.209SC+ 0.366SR + 0.285SA
3) ด้านการชอบการแข่งขัน
   CP = 0.415 + 0.517SC + 0.340SA
4) ด้านการศึกษาหาความรู้
   AK = 0.718 + 0.390SC + 0.409SA

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. นักบัญชีกรมสรรพสามิต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวม ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง และด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นความรู้สึกที่นักบัญชีมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพและยอมรับนับถือตนเองตนเองว่ามีความสำคัญ เห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อานันท์ ชินบุตร (2556 : 39-40) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในบุคลิกภาพของบุคคล เป็นความนับถือตนเอง ที่ช่วยในการนำทางพฤติกรรมและผลลัพธ์ต่าง ๆ ในชีวิต เป็นแหล่งกำเนิดพลังงานที่อยู่ในแก่นกลางตัวบุคคล ระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลยังบ่งบอกระดับความกระตือรือร้น ความมีชีวิตชีวา และความมีเสน่ห์ดึงดูดบุคคลอื่น บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงส่วนใหญ่จะเป็นคนที่คิดบวก เป็นที่รักของบุคคลอื่น และเกิดประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทุกสิ่งที่บุคคลทำ พูด หรือคิด ล้วนมีผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ดังนั้นบุคคลควรรักษาระดับความภาคภูมิใจในตนเองให้อยู่ในระดับสูงและเป็นบวกสม่ำเสมอ โดยคำนิยามสำหรับความภาคภูมิใจในตนเอง คือ ระดับความยกย่องและคุณค่าในตัวเองที่บุคคลรู้สึก ซึ่งวัดจากระดับ “ความพร้อมทางจิตใจ” เพื่อทำการวัดผลว่าบุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี แข็งแกร่ง และพร้อมที่จะรับมือกับความผันผวนในชีวิตประจำวันได้ในระดับใด ซึ่งระดับความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลส่งผลถึงระดับความสงบสุขในจิตใจและความพอใจในตนเอง ทั้งยังเกี่ยวเนื่องกับระดับของสุขภาพและพลังงานในร่างกาย คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองในระดับสูงมักจะไม่เจ็บป่วย และมีการไหลเวียนของพลังงานที่ไม่มีวันหมด รวมทั้งมีความกระตือรือร้นสูงที่จะนำทางให้ตนเองมุ่งสู่เป้าหมายระดับสูงที่ใฝ่ฝันไว้ และยังส่งผลถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นด้วยและสอดคล้องกับแนวคิดของ ดุลยา จิตตะยโศธร (2555 : 153) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ทั้งทางด้านอารมณ์ บุคลิกภาพ สติปัญญา และสังคม

Mahasarakham University

2. นักบัญชีกรมสรรพสามิตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ในการทำงานด้านบัญชี หากนักบัญชีมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่น ตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนการทำงานและกำหนดช่วงเวลาในการทำงานให้แล้วเสร็จได้ทันตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วและทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งได้ครบถ้วนตามกำหนดเวลา ทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง แม้มีข้อผิดพลาดบ้างก็พร้อมแก้ไขให้ถูกต้อง พัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชี ตลอดจนการค้นคว้าศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2548 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจของพนักงานกับความสำเร็จขององค์กรนั้น เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันจนกลายเป็นวงจรสำคัญ นั่นคือ เมื่อพนักงานมีความกระตือรือร้น มีขวัญและมีกำลังใจที่ดีแล้วจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จก็จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น กลายเป็นวงจรต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ

3. นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเอง แตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งงานในปัจจุบันด้านบัญชีในแต่ละตำแหน่งมีขอบเขต ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งที่แตกต่างกัน สิ่งสำคัญคือการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการประเมินตนเอง การให้ความสำคัญและการเห็นคุณค่าในตนเอง เคารพตนเอง จึงทำให้นักบัญชีที่มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเคารพตนเองต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา รัตนบุรี (2556 : 6) พบว่า ทัศนคติในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง มีความเชื่อว่าตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กรที่มีความมั่นคงมีผลต่อผลการปฏิบัติงานและบริษัทที่ตนเองปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาธิป สุริยะงาม (2555 : 109) พบว่า นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในประเทศไทยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งงานสามารถสะท้อนถึงความสุขในการทำงาน ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ การยอมรับนับถือในการทำงาน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

4. นักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน เนื่องจากตำแหน่งงานของนักบัญชีมีลักษณะเฉพาะของแต่ละตำแหน่งที่แตกต่างกันไปตามที่ระบุในกรอบตำแหน่งงานนั้น ๆ นักบัญชีจึงต้องปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตนเองได้รับ เพราะการบรรลุเป้าหมายเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้นักบัญชีต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) กล่าวว่า ฝ่ายบริหารระดับสูงในบริษัทที่ประสบความสำเร็จจะมีประสบการณ์ในการทำงานกับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มาก่อน ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงเกิดการสะสมประสบการณ์ในการทำงานสูง

Mahasarakham University

การทำงานทุกครั้งจะบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ข้อผิดพลาดหรือโอกาสผิดพลาดแทบไม่ปรากฏ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจและไว้วางใจเมื่อมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงเป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพ คือเป็นผู้รู้จริงในเรื่องที่ปฏิบัติ ได้แก่ รู้หลักการ รู้เหตุผล ตลอดจนมีความสามารถในเชิงประสานสัมพันธ์ มีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ประกอบกับการเป็นผู้มีความพยายาม อดทน มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มุ่งมั่นพัฒนาความรู้ เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์

5. ความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ เนื่องจาก ความเชื่อมั่นในตนเองมีส่วนสำคัญในการเพิ่มพลังทางด้านจิตใจของนักบัญชีให้เกิดความมุ่งมั่น เอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ไม่หวั่นไหวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ลงมือทำงานและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยุงศรี บุญอุ้ม (2555 : 101) พบว่าการปรับเปลี่ยนทัศนคติของนักบัญชี เป็นการเปิดโลกทัศน์ทางด้านการคิด ค่านิยม ความเชื่อที่มีต่อบุคคลอื่นและงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง อันจะมีส่วนช่วยเพิ่มพลังทางด้านจิตใจให้เกิดความมุ่งมั่น ไม่หวั่นไหวกับการเปลี่ยนแปลงยั่วยุของสภาพแวดล้อม กล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์การทำงานใหม่ ๆ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนำแนวคิดหรือหลักการที่ดี มีประโยชน์พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองที่มีต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ นักบัญชีต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองใหม่ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน อันจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่องาน และนำไปสู่การมีความฉลาดทางด้านอารมณ์ของตนเอง รวมไปถึงการมีบุคลิกภาพที่ดีต่อไป

6. ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน และด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจาก การที่นักบัญชีมีความภาคภูมิใจและเคารพในความสามารถของตนเอง ให้โอกาสตนเองได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา การไม่ทำร้ายตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ไม่นำมาตรฐานของคนอื่นมาเป็นเครื่องตัดสินตนเอง รับรู้ในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเอง และสามารถเลือกกระทำในสิ่งที่ดีกับชีวิตของตนเอง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง พร้อมที่จะทำงานอย่างตั้งใจเพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา ทาวงศ์ (2554 : 1) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์ และคณะ (2548 : 11) กล่าวว่า หากนักบัญชีเคารพในเกียรติของตนเองและผู้อื่น มีความสุภาพ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้สิทธิอันชอบทำตามกฎหมาย จะทำให้ผู้ร่วมงานเปิดใจกว้างที่จะยอมรับความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และเต็มใจที่จะยอมรับเนื่องจากความเห็นต่างกัน นักบัญชีต้องหาทางป้องกันและสร้างสรรค์ชื่อเสียงที่ดีขององค์กร ในทางกลับกันก็ต้องร่วมกันดำเนินการใด ๆ เพื่อแก้ไข

Mahasarakham University

หรือป้องกันความประพฤติที่ไม่ถูกต้อง

7. ความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ด้านการชอบการแข่งขัน และด้านการศึกษาหาความรู้ เนื่องจากความภาคภูมิใจในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพของนักบัญชี เป็นสิ่งที่นักบัญชีจำเป็นต้องมีเพื่อการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยการยอมรับในความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง ยอมรับในผลการทำงานของตนเอง เชื่อและศรัทธาในความสามารถของตนเอง พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำของตนเอง และการยอมรับในความบกพร่องของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งด้านการทำงานและด้านการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมชาติ กิจยรรยง (2555 : 27) กล่าวว่า ความสำเร็จเฉกเช่นเดียวกับความสุข คือการทำในสิ่งที่ตนเองอยากทำ ดำเนินชีวิตตามแบบที่ตนเองปรารถนา และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งความสำเร็จ ไม่ได้วัดเป็นตัวเลขหรือจำนวนมากหรือน้อย หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบรรลุตามเป้าหมาย ความสำเร็จในวิชาชีพจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องรู้จักยอมรับความจริงของงานพร้อมกับการยอมรับความเป็นตัวเอง ว่าสามารถยืนหยัดอยู่ในวิชาชีพได้อย่างสมเกียรติ ความสำเร็จประกอบด้วย 1) มีความสุขในงาน การมีความสุขในงานอาชีพที่ตนเองทำงานรักและศรัทธาในอาชีพ มีความมั่นคงในการทำงาน 2) มีความก้าวหน้า การมีความก้าวหน้าในทางฐานะ รายได้ ผลตอบแทน และตำแหน่งงาน 3) มีความภาคภูมิใจ การมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 4) มีการยอมรับนับถือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Dryden (1996 : 26-30) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นการยอมรับนับถือตนเองอย่างไม่มีเงื่อนไข เป็นผลมาจากความเชื่อในทางที่ดี คือเชื่อว่าคนเรามีโอกาสผิดพลาดได้โลกมีทั้งด้านบวกด้านลบและด้านที่เป็นกลางทำให้ยอมรับโลกอย่างที่เป็นไม่กำหนดเงื่อนไขให้กับชีวิตรู้จักยืดหยุ่นว่าสิ่งต่างๆไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามความต้องการของตนเองเสมอไปรวมทั้งยอมรับกับอารมณ์ผิดหวังเสียใจที่เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม คนที่มีความเชื่อที่ไม่ดี จะมีความเชื่อแบบลดคุณค่าของตนเองมีความต้องการแบบยึดติดเมื่อเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่ตนคิดไว้ก็จะตำหนิตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นักบัญชีกรมสรรพสามิตควรให้ความสำคัญกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเชื่อมั่นในตนเองเพื่อสร้างความมั่นใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง และสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 นักบัญชีกรมสรรพสามิต ควรให้ความสำคัญกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการเคารพตนเองเพื่อตระหนักถึงมาตรฐานในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับพร้อมที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานให้เป็นมาตรฐาน และเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินผล

Mahasarakham University

ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 นักบัญชีกรมสรรพสามิต ควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองด้านการยอมรับตนเอง เพื่อสร้างความเข้าใจตนเองและรับรู้ในความสามารถของตนเอง พร้อมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

1.4 กรมสรรพสามิตควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพในด้านความภาคภูมิใจในตนเองที่มีผลต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนำไปสร้างข้อได้เปรียบในการปฏิบัติงานด้านบัญชีต่อไป

1.5 กรมสรรพสามิต ควรให้ความสำคัญปัจจัยที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างให้นักบัญชีเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาผลกระทบของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของกลุ่มอื่น ๆ เช่น นักวิชาการสรรพสามิต เจ้าพนักงานสรรพสามิต เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของความภาคภูมิใจในตนเองต่อความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาตัวแปรแทรกอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่น ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบบัญชีภาครัฐ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงิน ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.4 ควรมีการเปรียบเทียบความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิตกับนักบัญชีกรมอื่น ๆ เช่น กรมสรรพากร กรมศุลกากร เป็นต้น เพื่อพัฒนาให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษี

2.5 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเองที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต โดยเน้นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์ในการศึกษาครั้งนี้ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผล สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

Mahasarakham University

บรรณานุกรม

Mahasarakham University

บรรณานุกรม

“กฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิตกระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125. ตอนที่ 22 ก. หน้า 125-133. 25 มกราคม 2551.

กนกวรรณ อบเชย. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550

กรมสรรพสามิต กรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำแนกตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง ในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต, 2556.

_____. “การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก,” วิสัยทัศน์และพันธกิจ. 2 กรกฎาคม 2542ก. <http://www.excise.go.th /fileadmin/STA/pdf_file/vision/swot_55.pdf> 13 สิงหาคม 2556.

_____.. คู่มือประชาชน. กรุงเทพฯ : กรมสรรพสามิต, 2555.

_____. ที่ระลึกในพิธีเปิดพระบรมราชานุสาวรีย์ พระบาทสมเด็จประปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ณ กรมสรรพสามิต. กรุงเทพฯ : กรมสรรพสามิต, 2553.

_____. “วิสัยทัศน์และพันธกิจ,” เกี่ยวกับกรมสรรพสามิต. 2 กรกฎาคม 2542ข. <http://www.excise.go.th /index.php?id=428> 13 สิงหาคม 2556.

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.

จุฬาลักษณ์ ไชยรัตน์. การเปรียบเทียบการให้การปรึกษากลุ่มระหว่างทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และทฤษฎียึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

ชนาธิป สุริยะงาม. ผลกระทบของความเป็นเลิศทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

ชลธิชา รัมพณีนิล. ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ชัยนรินทร์ วีระสถาวณิชย์ และคณะ. “International Education Standard (IES),” สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. 1(4) : 1 ; มกราคม, 2548.

Mahasarakham University

ดารา คนขยัน. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์และการยอมรับนับถือตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีพหุปัญญากับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบพลศึกษา 5 ขั้น เรื่อง การเคลื่อนไหวและการเล่นเกมกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

ดุลยา จิตตะยโศธร. “จิตอาสา : แนวทางหนึ่งในการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง,” วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 32(1) : 147-160 ; มกราคม-มีนาคม, 2555.

ทิฆัมพร ปัสสาโก. ผลกระทบของประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.

ปณิชา ดีสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.

ประภาส ณ พิกุล. การศึกษาความภาคภูมิใจในตนเอง และการสร้างโมเดลการให้คำปรึกษากลุ่มเพื่อพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนวัยรุ่นภาคเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.

ประสาท อิศรปรีดา. จิตวิทยาการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2531.

ปรีชา รัตนบุรี. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติในการทำงานและความรู้สึกการเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครศรีธรรมราช : วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้, 2556.

พยุงศรี บุญอุ้ม. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.

พรรณราย ทรัพยะประภา. จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรนเรศวร์, 2548.

พสุ เดชะรินทร์. พนักงานที่กระตือรือร้นนำความสำเร็จสู่องค์กรได้อย่างไร. 20 ธันวาคม 2548ก. <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q4/article2005dec20p6.htm> 16 สิงหาคม 2556.

_____. ทำอย่างไรให้พนักงานกระตือรือร้นในการทำงาน. 27 ธันวาคม 2548. <http://www.nidambe11.net/ekonmiz/2005q4/article2005dec27p7.htm> 16 สิงหาคม 2556.

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์, 2544.

Mahasarakham University

วันทนีย์ เดชารัตนชาติ. ผลกระทบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

ศศิวิมล บูราณทวีคูณ. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กหญิงบ้านราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

ศศิวิมล มีอำพล. ทฤษฎีการบัญชี. กรุงเทพฯ : อินโฟไมนิ่งเพรส, 2547.

ศักดา กันกา. เชาว์อารมณ์ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองและพฤติกรรมการทำงานของตัวแทนประกันชีวิตในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.

สกล สุชาตวุฒิ. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.

สมชาติ กิจยรรยง. ทางลัดสู่ยอดนักขาย. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2544.

สิริลักษณ์ เกษสัญชัย. ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนขององค์กรที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

สุพจน์ หมู่โยธา. การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพความเป็นนักขายของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 3 สังกัดกรมอาชีวศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.

สุพัตรา ทาวงศ์. “ความภาคภูมิใจในตนเอง,” Self Esteem ความภาคภูมิใจในตนเอง สิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง. 22 มิถุนายน 2554. <http://jumbolifeschool.blogspot.com/2011/06/self-esteem.html> 13 สิงหาคม 2556.

ไสว นามโยธา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

อนุสรา ทองอุไร. รูปแบบของการธนาคาร. กรุงเทพฯ : เนชั่น, 2549.

อานันท์ ชินบุตร. 14 ขุมพลังแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ : แฮปปี้บุ๊ค พับลิชชิ่ง, 2556.

Aaker, D.A., V. Kumar and G.S. Day. Marketing Research. 7th ed. New York : John Wiley & Sons, 2001.

Black, K. Business Statistics for Contemporary Decision Making. 4th ed. USA : John Wiley & Sons, 2006.

Baumeister, R. F. and others. “Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?,” Psychological Science in the Public Interest. 4(1) : 1-44 ; May, 2003.

Bruno, Frand J. Adjustment and Personal Growth Seven Pathway. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons, 1983.

Mahasarakham University

Coopersmith, S. The Antecedence of Self-Esteem. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1981.

_____. SEI : Self-Esteem Inventories. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1984.

Dryden, Windy. Inquiries in Rational Emotive Behavior Therapy. London : Sage, 1996.

Gardner, Donald G. and Jon L. Pierce. "A Question of False Self-Esteem : Organization-Based Self-Esteem and Narcissism in Organizational Contexts," Journal of Managerial Psychology. 26(8) : 682-699, 2011.

Gadner, Donald G., and others. "The Effects of Pay Level on Organization-Based Self-Esteem and Performance : A Field Study," Journal of Occupational and Organizational Psychology. 77 : 307-322, 2004.

Hollenbeck, G. and D.T. Hall. "Self-Confidence and Leader Performance," Organizational Dynamics. 33(3) : 254-269 ; January, 2004.

Maslow, A. H. Motivation and Personality. 2nd ed. New York : Harper & Row, 1970.

_____. Motivation and Personality. 3rd ed. Cambridge : Harper & Row, 1987.

Nelson, Jones R. Theory and Practice of Counseling. 2nded. New York : Holt, Rinchartand Winston Ltd., 1998.

Nevid, Jeffrey S. and A. Rathas Spencer. Adjustment and Growth : The Challenges of Life. Florida : Harcourt Bract College Publishers, 1995.

Nunnally, J. C. and I. H. Bernstein. Psychometric Theory. New York : McGraw Hill, 1994.

Rahmi, Yucel and Bilal Solak. "The Effects of Accountant Professionals' Social Responsibility Perceptions on Self Esteem and Job Performance," Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences. 26 : 15 - 31, 2012.

Roberts, Rosemary. Self-esteem and Early Learning. 2nd ed. British : Cromwell Press, 2002.

Roger, C.R. "A Theory of Therapy Personality and Interpersonal Relationships as Developed in The Client-Centered Framework," in Psychology : A Study of Science. Vol 3. p.184-246. Edited by Koch, S. New York : McGraw-Hill, 1959.

Sasse, Connie R. Person to Person. U.S.A. : A Benefit, 1978.

Sheldon, K.M. "The Benefits of a Sidelong Approach to Self-Esteem Need Satisfaction," Psychological Bulletin. 130(3) : 421-424 ; May, 2004.

Mahasarakham University

Victoria, Blom. Striving for Self-Esteem: Conceptualizations and Role in Bornout. Doctoral Dissertation Sweden. : Department of Psychology Stockholm University, 2011.

Weaver, Richrd L. Understanding Interpersonal Communications. 7th ed. New York : Heaper Collins Publisher, 1996.

Woolfolk, I. D. Clinical Urology. Philadelphia : J.B. Lippincott, 1998.

Mahasarakham University

ภาคผนวก

Mahasarakham University

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

Mahasarakham University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงาน ของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้โปรดให้ข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามชุดนี้โดยรายละเอียด แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต จำนวน4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต จำนวน 16 ข้อ

การตอบแบบสอบถามนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้ออย่างถูกต้อง เพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บไว้เป็นความลับ จะไม่มีการใช้ข้อมูลดังกล่าวกับบุคคลภายนอกอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากท่าน การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น หากท่านมีข้อสงสัยหรือปัญหาประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามชุดนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า นางสรณีย์ จันทร์ฉาย บ้านเลขที่ 464 หมู่ที่ 16 ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-8170-86479 หรือ E-mail : sorane.j@excise.go.th หากท่านต้องการรับรายงานสรุปผลการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน ขอขอบคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

นางสรณีย์ จันทร์ฉาย
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
   ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ
   ( ) น้อยกว่า 30 ปี ( ) 30 - 40 ปี
   ( ) 41 - 50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา
   ( ) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน
   ( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5 - 15 ปี
   ( ) 16 - 25 ปี ( ) มากกว่า 25 ปี

5. รายได้ต่อเดือน
   ( ) ต่ำกว่า 20,000 บาท ( ) 20,000 - 25,000 บาท
   ( ) 25,001 - 30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาท

6. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน
   ( ) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ( ) นักวิชาการภาษี
   ( ) นักตรวจสอบภาษี ( ) นักวิชาการเงินและบัญชี
   ( ) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

Mahasarakham University

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลตามความเป็นจริงของท่าน

1. ที่ตั้งของสำนักงานสรรพสามิตที่ปฏิบัติงาน
   ( ) ภาคกลาง ( ) ภาคตะวันออก
   ( ) ภาคเหนือ ( ) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
   ( ) ภาคใต้

2. ประเภทของสำนักงานที่ปฏิบัติงาน
   ( ) กรมสรรพสามิต ( ) สำนักงานสรรพสามิตภาค
   ( ) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ( ) สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา

3. จำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด
   ( ) น้อยกว่า 10 คน ( ) 10 - 20 คน
   ( ) 21 - 30 คน ( ) มากกว่า 30 คน

4. จำนวนนักบัญชี
   ( ) น้อยกว่า 3 คน ( ) 3 - 5 คน
   ( ) 6 - 10 คน ( ) มากกว่า 10 คน

Mahasarakham University

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง 1. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. ท่านยึดมั่นในความคิดของตนเองอย่างมีเหตุผล กล้าแสดงความคิดเห็นเมื่อมีโอกาส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวทางที่วางแผนไว้					
3. ท่านมั่นใจในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเองและสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้					
4. ท่านตระหนักว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน					
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง 5. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านให้ความสำคัญกับความสุขที่เกิดจากการเสียสละในการทำงานเพื่อองค์กร					
7. ท่านให้ความสำคัญกับการศรัทธาตนเองและบุคคลอื่นในสังคม					
8. ท่านตระหนักถึงการนับถือตนเอง เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
ด้านการเคารพตนเอง 9. ท่านตระหนักถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ					
10. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร					

Mahasarakham University

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ท่านยึดมั่นในการรักษาสิทธิของตนเองและผู้อื่น					
12. ท่านตระหนักในศักดิ์ศรีของตนเอง พร้อมที่จะรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง ทั้งด้านความสำเร็จและด้านความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน					
ด้านการยอมรับตนเอง 13. ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมถึงการรับรู้ในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองได้					
14. ท่านมุ่งเน้นในการเรียนรู้ข้อผิดพลาดของตนเอง เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนางานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ					
15. ท่านมุ่งเน้นในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดีขึ้น					
16. ท่านให้ความสำคัญกับการรู้จักตนเอง และรับรู้ในความสามารถของตนเอง					

Mahasarakham University

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน 1. ท่านมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ					
2. ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. ท่านมีความพร้อมในการทำงานและพร้อมแก้ไขปัญหา					
4. ท่านมีความพยายามศึกษาทำความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ					
ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย 5. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเททำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
6. ท่านลงมือทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย					
7. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา					
8. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่เกี่ยงงาน					
ด้านการชอบการแข่งขัน 9. ท่านสามารถทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ					
10. ท่านสามารถทำงานแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
11. ท่านประเมินการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายการทำงานอยู่เสมอ					
12. ท่านทำงานอย่างตั้งใจ แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย					
ด้านการศึกษาหาความรู้ 13. ท่านพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ					
14. ท่านศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน					
15. ท่านเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
16. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ปิดกั้นตนเอง					

Mahasarakham University

ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ

Mahasarakham University

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความภาคภูมิใจในตนเอง		
1.1 ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง		
1.	0.436	
2.	0.602	
3.	0.612	
4.	0.541	
รวม	-	0.746
1.2 ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง		
1.	0.523	
2.	0.547	
3.	0.706	
4.	0.715	
รวม	-	0.804
1.3 ด้านการเคารพตนเอง		
1.	0.833	
2.	0.796	
3.	0.806	
4.	0.749	
รวม	-	0.907
1.4 ด้านการยอมรับตนเอง		
1.	0.781	
2.	0.823	
3.	0.786	
4.	0.597	
รวม	-	0.879

Mahasarakham University

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก(r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน		
2.1 ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน		
1.	0.758	
2.	0.736	
3.	0.692	
4.	0.736	
รวม	-	0.873
2.2 ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย		
1.	0.652	
2.	0.777	
3.	0.717	
4.	0.412	
รวม	-	0.777
2.3 ด้านการชอบการแข่งขัน		
1.	0.699	
2.	0.633	
3.	0.676	
4.	0.534	
รวม	-	0.813
2.4 ด้านการศึกษาหาความรู้		
1.	0.584	
2.	0.748	
3.	0.609	
4.	0.718	
รวม	-	0.827

Mahasarakham University

ภาคผนวก ค
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่

Mahasarakham University

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		นักวิชาการเงินและบัญชี	นักตรวจสอบภาษี	นักวิชาการภาษี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	$\overline{X}$	3.97	4.11	4.20	4.26	4.50
นักวิชาการเงินและบัญชี	3.97	-	0.772	0.564	0.090	0.130
นักตรวจสอบภาษี	4.11		-	0.941	0.184	0.320
นักวิชาการภาษี	4.20			-	0.994	0.712
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4.26				-	0.766
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	4.50					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	Contrast	2.959	4	0.740	2.992	0.019
	Error	61.803	250	0.247		
ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง	Contrast	2.609	4	0.652	2.527	0.041
	Error	64.532	250	0.258		
ด้านการเคารพตนเอง	Contrast	4.038	4	1.009	3.907	0.004*
	Error	64.586	250	0,258		
ด้านการยอมรับตนเอง	Contrast	3.105	4	0.776	3.115	0.016
	Error	62.291	250	0.249		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

Mahasarakham University

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการเคารพตนเองของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการภาษี	นักตรวจสอบภาษี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	$\overline{X}$	4.04	4.19	4.20	4.38	4.67
นักวิชาการเงินและบัญชี	4.04	-	0.332	0.184	0.005*	0.008*
นักวิชาการภาษี	4.19		-	0.966	0.152	0.050
นักตรวจสอบภาษี	4.20			-	0.012*	0.030
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4.38				-	0.178
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	4.67					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีกรมสรรพสามิตที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการภาษี	นักตรวจสอบภาษี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	$\overline{X}$	3.85	3.97	4.05	4.16	4.45
นักวิชาการเงินและบัญชี	3.85	-	0.959	0.533	0.094	0.108
นักวิชาการภาษี	3.97		-	0.977	0.609	0.316
นักตรวจสอบภาษี	4.05			-	0.565	0.397
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4.16				-	0.710
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	4.45					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

ตาราง 49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นรายด้านของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน	Contrast	2.554	4	0.639	2.573	0.038
	Error	62.033	250	0.248		
ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	Contrast	5.340	4	1.335	4.740	0.001*
	Error	70.409	250	0.282		
ด้านการชอบการแข่งขัน	Contrast	3.903	4	0.976	3.083	0.017
	Error	79.124	250	0,316		
ด้านการศึกษาหาความรู้	Contrast	2.392	4	0.598	2.013	0.093
	Error	74.278	250	0.297		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายของนักบัญชีกรมสรรพสามิต ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		นักวิชาการภาษี	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักตรวจสอบภาษี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	$\overline{X}$	3.87	3.98	4.08	4.25	4.46
นักวิชาการภาษี	3.89	-	0.710	0.028	0.002*	0.010*
นักวิชาการเงินและบัญชี	3.95		-	0.064	0.004*	0.017
นักตรวจสอบภาษี	4.19			-	0.087	0.119
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	4.32				-	0.316
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	4.54					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.13

Mahasarakham University

ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Mahasarakham University

ตาราง 51 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.590	0.179	3.298	0.001*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	0.309	0.048	6.393	0.000*
ด้านการเคารพตนเอง	0.237	0.056	4.198	0.000*
ด้านการยอมรับตนเอง	0.295	0.051	5.735	0.000*
F = 129.673	p = 0.000	Adj R^2 = 0.603		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 52 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงานด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.765	0.212	3.601	0.000*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	0.235	0.057	4.105	0.000*
ด้านการเคารพตนเอง	0.290	0.067	4.326	0.000*
ด้านการยอมรับตนเอง	0.295	0.061	4.841	0.000*
F = 89.326	p = 0.000	Adj R^2 = 0.511		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

ตาราง 53 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมายของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.610	0.235	2.593	0.010*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	0.209	0.063	3.293	0.001*
ด้านการเคารพตนเอง	0.366	0.074	4.924	0.000*
ด้านการยอมรับตนเอง	0.285	0.068	4.210	0.000*
F = 81.526	p = 0.000	Adj R^2 = 0.487		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 54 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขันของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการชอบการแข่งขัน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.415	0.256	1.621	0.106
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	0.517	0.062	8.363	0.000*
ด้านการยอมรับตนเอง	0.340	0.062	5.525	0.000*
F = 97.893	p = 0.000	Adj R^2 = 0.433		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

ตาราง 55 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้ของนักบัญชีกรมสรรพสามิต

ความภาคภูมิใจในตนเอง	ความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านการศึกษาหาความรู้		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.718	0.252	2.847	0.005*
ด้านการเชื่อมั่นในตนเอง	0.390	0.061	6.399	0.000*
ด้านการยอมรับตนเอง	0.409	0.061	6.740	0.000*
F = 86.435	p = 0.000	Adj R^2 = 0.402		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Mahasarakham University

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์

Mahasarakham University

ที่ ศธ 0530.10/579

คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

12 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน นักวิชาการตรวจสอบภายใน/นักวิชาการภาษี/นักตรวจสอบภาษี/นักวิชาการการเงินและบัญชี/
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ด้วยนางสรณีย์ จันทร์ฉาย นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับความกระตือรือร้นในการทำงานของนักบัญชีกรรมสรรพสามิต” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสรณีย์ จันทร์ฉาย ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นพฤกษ์บารมี อุตสาหะวาณิชกิจ)
คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะการบัญชีและการจัดการ งานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ (043) 754333 ต่อ 3410

Mahasarakham University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

Mahasarakham University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสรณีย์ จันทร์ฉาย
วันเกิด วันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 464 หมู่ที่ 16 ตำบลเหนือเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน นักวิชาการสรรพสามิต ระดับปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชัยภูมิ สาขาเมืองชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาพาณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2541	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยอาชีวศึกษาร้อยเอ็ด
พ.ศ. 2552	ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
พ.ศ. 2557	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Mahasarakham University