

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชี
ในเขตกรุงเทพมหานคร

MOTIVATION FACTORS AFFECTING THE ACCOUNTING PERFORMANCE
EFFICIENCY OF ACCOUNTANTS IN BANGKOK

ณัฐพงศ์ เฟื่องทอง

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattapong Fuangtong

Email: 6514154100@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ นักบัญชีในธุรกิจที่มาชำระภาษีกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 19 จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 84.3 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชี, นักบัญชี

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study motivation factors affecting the accounting performance efficiency of accountants in Bangkok. 2) to study the relationship between motivation factors and the accounting performance efficiency of accountants in Bangkok. The populations used in the study were 400 accountants in businesses come to pay taxes with the Bangkok Area Revenue Office 19. Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 285 people amounts to 71.3%, no more than 30 years of age, 201 people amounts to 50.2%, single, 280 people amounts to 70.0%, graduated with bachelor's degree, 313 people amounts to 78.3% and monthly incomes 10,001 - 20,000 Baht, 154 people amounts to 38.5%. Motivation factors affecting the accounting performance efficiency of accountants in Bangkok found that the overall was high level. Accounting performance efficiency of accountants found that the overall was high level.

Hypothesis testing revealed that the all motivation factors had positive correlation with accounting performance efficiency of accountants in Bangkok with the statistical significance at the level of 0.01. Most factor influencing the accounting performance efficiency of accountants in Bangkok was Recognition. Next ranking were Advancement, Work Itself, Achievement, respectively. Least factor influencing was Responsibility. The motivation factors can predict the accounting performance efficiency of accountants in Bangkok about 84.3 percent with the statistical significance at the level of 0.05

Keyword : Motivation factors, Accounting performance efficiency, Accountants

บทนำ

องค์กรทุกๆ องค์กร ไม่ว่าจะ เป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน คงไม่มีใครจะปฏิเสธได้ว่าทุกองค์กรต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการดำเนินงานนั้น ก็คือ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ คน (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) งบประมาณ (Money) และการบริหารจัดการ (Management) เราจะเห็นได้ว่าจากปัจจัยทั้งหมด “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดกล่าวคือ หากมีปัจจัยในด้านอื่นๆ แต่ไม่มีปัจจัยด้านคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่นๆ องค์กรก็ไม่สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ (นันทน์ภัส รักษ์เดชะ, 2563)

แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะในการที่จะทำให้อนุรักษ์อยากทำงานจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นสิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดความอยากที่จะทำงาน ทำให้เกิดความสนใจ การเลือกและกำหนดให้ตนเองแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ทำให้เกิดพฤติกรรม เกิดพลังงานและนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย (กิติ ตย์คานนท์, 2554) ทั้งนี้ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต้องสร้างทั้งแรงจูงใจภายใน ไม่ว่าจะ เป็นในเรื่องของทัศนคติ ความรู้สึก ความคิดของพนักงาน และแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน

ผู้ทำบัญชี จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรทุกๆ องค์กรจะสามารถทราบได้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรของตนว่าผลการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็จะต้องมีการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการบัญชีที่ถูกกำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับโดยสากลถึงจะทราบได้ว่าผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นได้ดำเนินงานไปในทิศทางใด (แคทรียา วันวงศ์, 2563)

จากข้อมูลทีกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กร สามารถนำข้อมูลที่แสดงถึงแรงจูงใจไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำบัญชี ให้มีความถูกต้อง ละเอียดยรอบคอบ งานเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีวิธีทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้
2. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

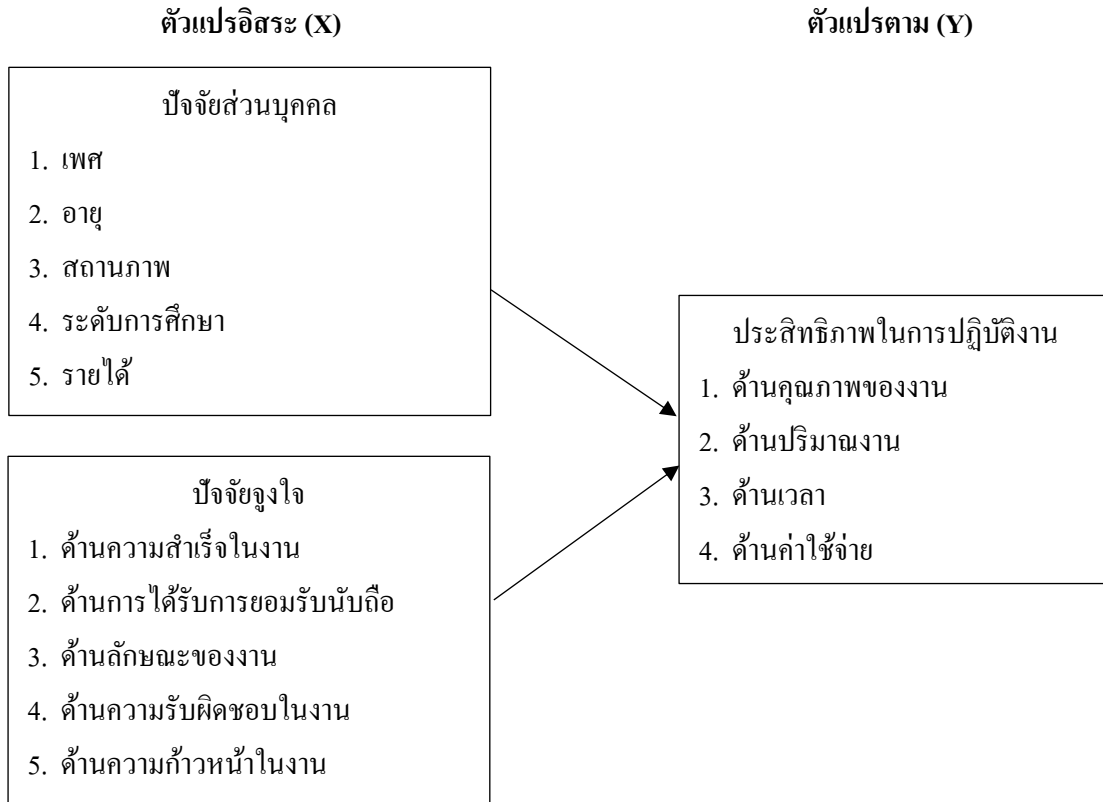
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ นักบัญชีในธุรกิจที่มาชำระภาษีกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 19 เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของนักบัญชีในธุรกิจที่มาชำระภาษีกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 19 ที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรธุรกิจสามารถนำข้อมูลที่แสดงถึงแรงจูงใจไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำบัญชี ให้มีความถูกต้อง ละเอียดรอบคอบ งานเสร็จทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีวิธีทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางให้กับปัจจัยอื่นๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องในอนาคต และผู้ที่สนใจสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาถึงตัวแปรด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ นักบัญชีได้ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยภายใน เป็นความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เป็นแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (Herzberg, 1959) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Job Scope) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่เชื่อว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีการในการผลิต (Peterson and Plowman, 1989)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้ทำบัญชี

ผู้ทำบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชี โดยนักบัญชีต้องสามารถวางระบบบัญชีให้กิจการตลอดจนสามารถควบคุมการลงบัญชีทั้งหมดได้ นอกจากนี้นักบัญชีต้องสามารถวิเคราะห์งบการเงินที่ทำขึ้นแล้วรายงานต่อผู้บริหารได้ ดังนั้นนักบัญชีจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางการบัญชีอย่างกว้างขวาง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นนักบัญชีไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน หรือธุรกิจที่มุ่งหวังกำไรหรือไม่มุ่งหวังกำไรนั้น จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานที่กำหนดของหน่วยงานนั้น และต้องมั่นใจว่างานที่ทำถูกต้อง ยุติธรรมและซื่อสัตย์ เพราะผลงานของนักบัญชีได้ถูกนำเสนอต่อบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกกิจการ (กาญจนา มงคลนิพัทธ์ และคณะ, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาวิตรา สุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงาน

เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยแยกเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

วิชญ์ กิตติพงษ์สุวรรณ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน

วารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ผลการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีระสา อยู่โต (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

อหิติ เฟงพิโรจ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ได้ร้อยละ 70.2

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีในธุรกิจที่มาชำระภาษีกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 19

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของนักบัญชีในธุรกิจที่มาชำระภาษีกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 19 ที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปแจกให้กับนักบัญชีในธุรกิจที่มาชำระภาษีกับสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 19 จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 78.3 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด คิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนด ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ได้รับคำชมเชยอยู่เสมอ เมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้งที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน พบว่า ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ มีความรู้ ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความถนัด องค์กรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและน่าสนใจ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ มีสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า มีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ไม่ละทิ้งงาน องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงานขององค์กร มีความพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย มีความเต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วง มีโอกาสได้ร่วมแก้ไขปัญหาในองค์กรกับผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า องค์กรมีความมั่นคง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและ

มีความก้าวหน้า ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน งานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสมและรู้สึกได้มีความสุขกับงาน เห็นโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม การประเมินการปรับเงินเดือนเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยแยกเป็นปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชานับสนุน และชื่นชมการจัดทำเอกสารทางบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลงานปฏิบัติงานดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ได้รับโอกาสที่จะแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงาน

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระสา อยู่โต (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ สาลิกา (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตี เฟงพิโรจ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส ได้ร้อยละ 70.2

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน เมื่อนักบัญชีทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น หากมีการวัดผลประสิทธิภาพที่ชัดเจน หรือได้รับคำชมจากลูกค้า องค์กรควรกล่าวยกย่องต่อหน้า ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจด้วยการพิจารณาให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ นอกจากเงินเดือนให้พนักงานเหล่านี้มีแรงจูงใจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ผู้บังคับบัญชาสับสนุน และชื่นชมการจัดทำเอกสารทางบัญชี เช่น สมุดรายวันขาย สมุดรายวันซื้อ สมุดรายวันรับ สมุดรายวันจ่าย สมุดรายวันทั่วไป และสมุดบัญชีแยกประเภท เป็นต้น ที่ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชี เมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีการชื่นชม ยกย่อง ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ไม่ตัดโอกาสหรือไม่มอบหมายงานให้ทำ นักบัญชีควรได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีผลงานปฏิบัติงานดี เพื่อนร่วมงานควรสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างกันทุกคน เช่น การกล่าวชื่นชม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกัน และควรวางตัวกับนักบัญชีทุกคนเสมอภาคกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่กันได้

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรมีความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาและองค์กรจึงควรคงไว้ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบที่สร้างความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยให้กับนักบัญชี ควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้า เช่น การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อหรือ

ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น เพื่อสามารถเลื่อนขึ้นไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ตำแหน่งงานบัญชีที่ปฏิบัติมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของนักบัญชีภายในองค์กร โดยพนักงานควรได้รับทราบถึงนโยบายและระบบการทำงาน รวมถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งให้ทราบอย่างชัดเจน นักบัญชีในองค์กรควรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในองค์กรเน้นการเรียนรู้งานจากการทำงาน ซึ่งอาจจะไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักบัญชี เพราะการเรียนรู้งานจากหน้างานมีขอบเขตจำกัดเพียงแค่การทำงานในองค์กร ไม่ครอบคลุมความรู้ด้านอื่นๆ จากภายนอก ทั้งการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการแข่งขันองค์กรและการพัฒนานักบัญชี องค์กรควรพิจารณาการสร้างระบบในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักบัญชีอย่างจริงจัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันใน โลกรธุรกิจ และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

3. ด้านลักษณะของงาน ข้อเสนอแนะ คือ ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำ เช่น ตำแหน่งงานบัญชี ควรได้ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบันทึกบัญชี การจัดประเภทรายการบัญชี และการจัดทำงบการเงิน เป็นต้น โดยงานที่ทําอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล องค์กรได้มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบและชัดเจน นอกจากนี้ควรมีนโยบายการคัดสรรพนักงานที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้งานโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพ นักบัญชีมีความรู้ ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เช่น หากพบว่านักบัญชีมีความสามารถไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ควรสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือควรพัฒนาศักยภาพ โดยการส่งเข้าหลักสูตรอบรมในโครงการต่างๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ เป็นต้น งานที่ได้รับมอบหมายต้องตรงกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคอยสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์หรือโน้ตบุ๊ก และอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เป็นต้น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน จนไปถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพการทำงานในด้านต่างๆ จะทำให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ด้านความสำเร็จในงาน ข้อเสนอแนะ คือ นักบัญชีในองค์กรควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด เช่น แม้งานจะมีความท้าทายมากเพียงใดนักบัญชีก็ยังคงสร้างความกระตือรือร้นให้มากยิ่งขึ้นเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดขององค์กร เป็นต้น นักบัญชีควรคิดอยู่เสมอว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนด โดยการสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ เช่น รู้สึกพอใจในงานที่ปฏิบัติ รู้สึกสนุกกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติได้ผลลัพท์ดี และทันตามกำหนดระยะเวลา เป็นต้น ควรเน้นให้นักบัญชีได้ใช้ความรู้ความสามารถด้านบัญชีอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และเน้นให้งานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ควรเข้มงวดจน

ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอึดอัดจนเกินไป แต่ควรกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ชัดเจนและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ใ้หนักบัญชีหาแนวทาง หรือปรับปรุงวิธีการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น เมื่องานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. ด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อเสนอแนะ คือ นักบัญชีควรมีโอกาสแสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เช่น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง เป็นต้น เพื่อให้การทำงานในแต่ละครั้งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นักบัญชีควรปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ไม่ละทิ้งงาน เช่น มีความยินดีที่จะกลับหลังเวลาเลิกงานหากงานยังไม่เสร็จ เป็นต้น งานที่จะประสบผลสำเร็จได้ต้องทำงานด้วยความรับผิดชอบ ดังนั้น หากต้องการเป็นคนทำงานทุกอย่างประสบความสำเร็จ ก็ต้องทำตนเองให้เป็นคนมีความรับผิดชอบ และยังถ้าฝึกความรับผิดชอบให้เป็นนิสัยจะยังเป็นสิ่งที่ดี เมื่อมีสิ่งนี้ไม่ว่างานอะไรที่ทำก็สำเร็จได้ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เนื่องจาก โครงสร้างของแต่ละองค์กรนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพนักงานในองค์กรโดยตรง โครงสร้างจะเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรด้วย เพราะผู้ปฏิบัติงานจะทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การจัดโครงสร้างองค์กรควรคำนึงถึงพฤติกรรมและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ควรลดการควบคุม และส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กรมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรเลือกศึกษาที่อยู่ในพื้นที่อื่นด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นแนวทางในการพัฒนานักบัญชีให้ดียิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงตัวแปรด้านปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชี เพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในองค์กร
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานทางบัญชีเพื่อให้นักบัญชีสามารถนำปัญหาและอุปสรรคไปปรับปรุงแก้ไขได้ตรงประเด็น รวมทั้งศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนานักบัญชีในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา มงคลนิพัทธ์ และคณะ. (2559). คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. (รายงานการวิจัย). นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กิติ ตย์คานนท์. (2554). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- แคทริยา วันวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชญญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. เงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทน์ภัส รักษเดชะ. (2563). คุณลักษณะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี ฤทธิขจร. (2564). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อติติ เฟงพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling Techniques. New York : John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). Business organization and management. Homewood, ILL : Richard D. Irwin.