

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
Motivational factors affecting the efficiency of accountants in Bangkok

วรรตลวรรณ จวงสอนสุสิริ
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

VOLADONWAN CHUNGSORNSURISI
Faculty of Business Administration Program in Accounting
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
Corresponding author
Email: Voladonwan.k@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 ตัวอย่าง ใช้หลักการคำนวณของ Yamane โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำขึ้นโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านคุณภาพและลักษณะงานร่วมถึงด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ=0.595 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ที่ 35.40%

คำสำคัญ: แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของนักบัญชี

Abstract

Research on motivation factors affecting the efficiency of accountants in Bangkok. The objective is to study the motivation factors regarding the possibility of growth. Aspects of success in the work that is done Responsibility for work that advances one's career Acceptance and importance of work and the quality of work and nature of work as an accountant in Bangkok the sample size was 397 samples, using Yamane's calculation principles, using the convenient sampling method (Convenient sampling). The tool used to collect data was a questionnaire that the researcher made, divided into 3 parts as follows: Part 1, a questionnaire about the data. Personal factors, Part 2: Questionnaire about the motivation that affects the performance of accountants in Bangkok. Part 3: Questionnaire about the work efficiency of accountants in Bangkok. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using one-way ANOVA statistics. and use multiple regression statistics (Multiple Regression)

The results of the hypothesis testing found that Motivational factors such as quality and nature of work together with career progression have different influences on the efficiency of accountants in Bangkok. Statistically significant at the 0.05 level, multiple correlation coefficient = 0.595. and the prediction coefficient is 35.40%.

Keywords: Motivation and Performance of accountants

บทนำ

ปกติแล้วการทำบัญชีมีแนวทางการปฏิบัติมาตั้ง ปี พ.ศ.2482 เพื่อให้การจัดทำบัญชีของธุรกิจต่าง ๆ มีแนวทางปฏิบัติเป็นไปในแบบทิศทางเดียวกันในการใช้ประโยชน์ค่านึงถึงส่วนได้ส่วนเสียของผู้เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกอันเป็นธรรมในการจัดเก็บภาษี สำหรับประเทศไทยทั้ง ภาคเอกชน ภาครัฐ จำเป็นต้อง กำหนดปัจจัยพื้นฐานในการบริหารการจัดการเพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมายรวมถึงกำหนด กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาตามมากับองค์กรของตนเอง ผู้บริหารอาจต้องดูปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สำหรับการบริหารการจัดการให้สำเร็จ ซึ่งเป็นผลสำคัญในการบริหารการจัดการดำเนินธุรกิจ ในเรื่อง 4 ปัจจัย (4 M) อย่างไรก็ตามแล้วการกำหนดกลยุทธ์ โดยใช้ “คน” ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดใน 4 ด้าน เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างมาก และผู้ทำบัญชีก็เป็น บุคลากร คนหนึ่ง ที่ต้องขับเคลื่อนในการจัดการเชื่อมต่อหลายๆแผนกด้วยกัน เช่น ในการ ส่งบการเงินเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ หรือแม้แต่ต้องมีการส่งบการเงินเพื่อยื่นกรมสรรพากร และ กรมพัฒนาธุรกิจ ถือได้ว่าคุณสมบัติของผู้ทำบัญชีที่ดีจำเป็นต้องมีประสบการณ์ จรรยาบรรณ ทักษะของผู้ทำบัญชี ที่ศนคคิ ที่ดี ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และยังช่วยให้ เจ้าของธุรกิจมีงบการเงินที่ถูกต้องอีกด้วย (นันทน์ภัส รัตตะ, 2563)

จากการลำดับเหตุการณ์ข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เพราะต้องการทราบถึงแรงจูงใจถือเป็นเรื่องสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของความเชื่อมั่น ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ปริมาณงาน ความถูกต้องครบถ้วน การรักษาความลับ และทันต่อเวลา ต่างเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรทั้งหมดถ้าองค์กรที่นักบัญชีผู้ทำงานอยู่จะสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดถึงจะเป็นข้อได้เปรียบในการที่จะให้นักบัญชีทำงานออกมาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการศึกษา หากมีปัญหาจะได้หาแนวทางแก้ไข ถ้าเป็นเป็นเป็นประโยชน์จะได้ข้อมูลจากการวิจัยไปพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ถึงปัญหาหรือไม่ใช่ปัญหาและนำไปปรับปรุงแก้ไขและมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

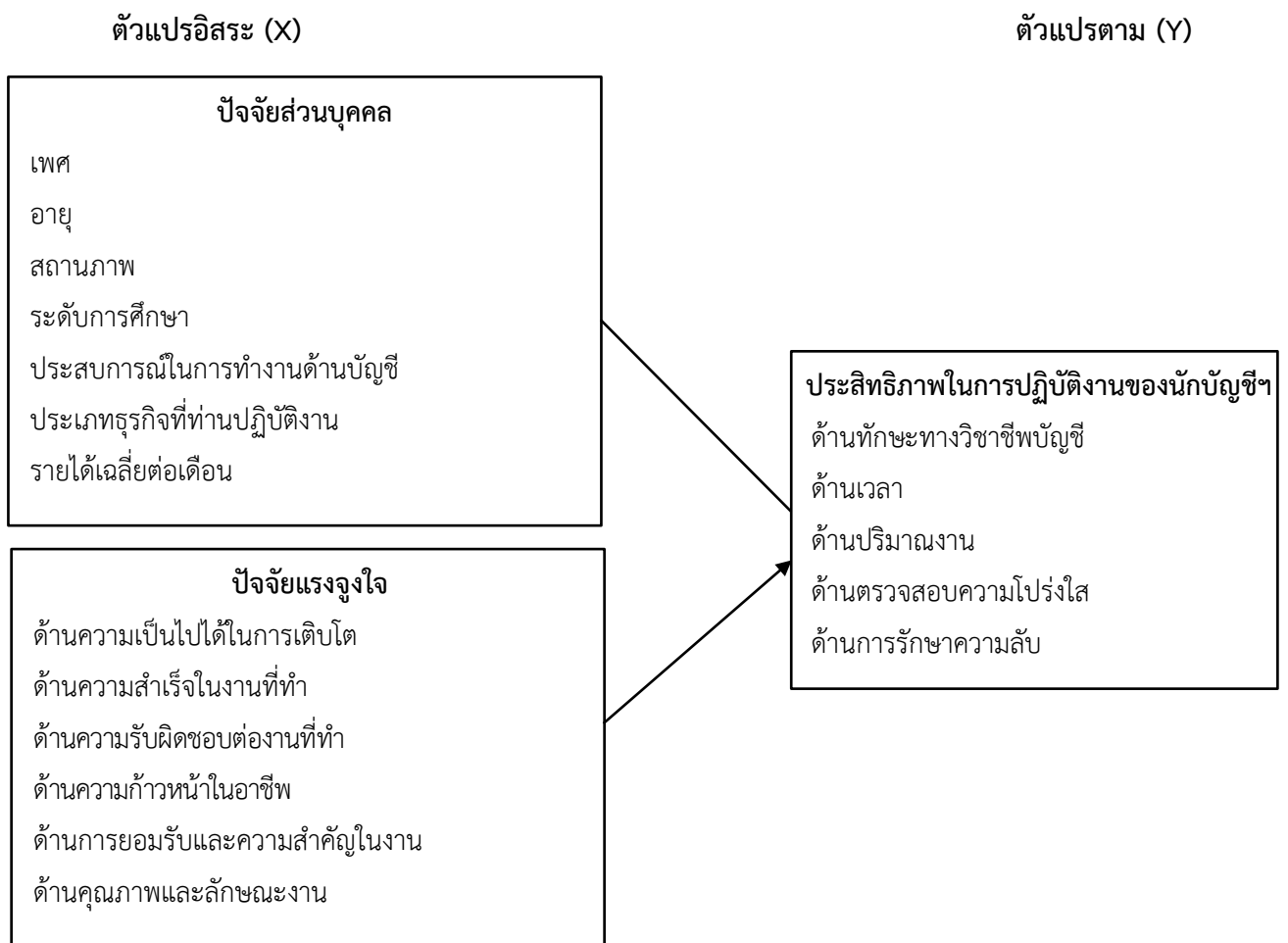
การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกต่องาน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สนอง ความจำเป็นในการเติบโตหรือการตระหนักรู้ในตนเองจาก Herzberg (1971) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจหรือแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกต่องานเนื่องจากปัจจัยเหล่านี้สนอง และเรียกปัจจัยแรงจูงใจมี 6 ประการ ต่อไปนี้การเติบโต (Growth) ความเป็นไปได้ในการเติบโต เป็นโอกาสที่แท้จริงสำหรับของบุคคลที่จะได้รับการยอมรับในการเติบโตได้รับการเลื่อนตำแหน่งในที่ทำงาน ความสำเร็จ (Sense of achievement) ความสำเร็จเชิงบวกรวมถึงการบรรลุความสำเร็จที่เฉพาะเจาะจง ความรับผิดชอบ (Responsibility) รวมทั้งความรับผิดชอบและอำนาจที่เกี่ยวข้องกับงาน ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) สถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นและเป็นบวกของบุคคลหรือลูกจ้างในที่ทำงาน การยอมรับ (Recognition) การยกย่องชมเชยเชิงบวกเกิดขึ้นเมื่อพนักงานได้รับคำชมหรือรางวัลจากการบรรลุเป้าหมาย ด้านคุณภาพของงานและลักษณะงาน (Work Itself) เนื้อหาที่แท้จริงของงานและการมอบหมายงานมีผลเชิงบวกกับเชิงลบ

แนวคิดและทฤษฎีด้านประสิทธิภาพความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี หรือการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีก็ได้ Harrington Emerson (1931) มีแนวคิดการนำวิทยาศาสตร์มาบริหารงาน คือต้องมีการค้นพบและทดลองว่าวิธีการนั้นสามารถปฏิบัติและ

ประเมินผลได้จริง แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้นั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหารเพื่อใช้ปรับปรุงกับประสิทธิภาพของบุคลากร โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร เป็นแนวคิดทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly Defined Ideals) กำหนดเป้าหมายควรมีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ พิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense) ใช้ความสมเหตุสมผลในการดำเนินส่งเสริมการคิดเชิงปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาที่ดี (Competent counsel) ได้คำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้และความสามารถในด้านนั้น ๆ รักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน (Discipline) สร้างระเบียบวินัยที่เข้มงวดในองค์กร รักษาความยุติธรรม (The fair deal) ปฏิบัติตามหลักการที่ถูกต้องในการดำเนินงาน มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ (Reliable information) สามารถตรวจสอบได้รักษาบันทึกที่ถูกต้องทันที การส่งงานและรายงานผล (Dispatching) ส่งงานอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพมีกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานงานและกำหนดเวลา (Standards and schedules) สร้างมาตรฐานในการดำเนินงาน มีผลงานที่ได้มาตรฐานถูกต้องครบถ้วน (Standardized conditions) ผลงานที่ได้รับต้องได้ตามมาตรฐานของข้อกำหนดในหน่วยงานที่ หรือองค์กรที่ปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) การทำงานแต่ละขั้นตอนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและเป็นผลสำเร็จ มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions) มาตรฐานในองค์กรเป็นผลออกมาแบบเดียวกัน ให้รางวัลแก่ผู้มีประสิทธิภาพ แก่ผู้ปฏิบัติงานดี (Efficiency reward) ในการทำงานให้สัมฤทธิ์ผล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจน่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental) การวิจัยที่ศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เพื่อต้องการหาคำตอบของปัญหาของการวิจัยในการเลือกใช้แบบเก็บข้อมูลจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง จากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ หรือสร้างขึ้นใหม่แต่อย่างใด ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นได้ทำการวิเคราะห์ผลข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้มาทางสถิติ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและค่า IOC ของข้อสอบถามทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อสอบถามทุกข้อครอบคลุมเกี่ยวกับเนื้อหา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณคือ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ 5% โดยการนำขนาดของประชากรมาคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กล่าวคือหากขนาดของประชากรคือ 28,820 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 394.52 ตัวอย่าง หรือ 395 ตัวอย่าง แต่ผู้วิจัยเก็บได้ 402 ตัวอย่าง แต่ผลไม่ครบจำนวน 5 ตัวอย่าง และแบบสอบถามที่สามารถใช้ได้ทั้งหมด จำนวน 397 คน เกินมาจำนวน 2 ตัวอย่าง และเลือกสุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) มีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นนักบัญชีในเขต กรุงเทพมหานคร และแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือน เมษายน 2567 ได้ใช้แบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยแรงจูงใจ 3) ประสิทธิภาพของนักบัญชี มีค่าความเชื่อมั่นคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้วยวิธีของ Cronbach เท่ากับ 0.946 แสดงถึงความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี ประเภทธุรกิจที่รับผิดชอบและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าเฉลี่ย (Mean)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ด้านการจูงใจ และประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis

สรุปผลการวิจัย

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างมีเพศ หญิง จำนวน 310 คิดเป็นร้อยละ 77.80 คิดเป็นช่วงอายุ 42-54 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 มีสถานภาพโสดจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ที่รับทำบัญชีอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 338 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40 เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชีประสบการณ์คือระหว่าง 7-10 ปี จำนวน 222 คนคิดเป็นร้อยละ 55.90 จำแนกประเภทธุรกิจที่ทำงานปฏิบัติงานรับผิดชอบบริษัทจำกัดจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 จำแนกรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-50,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 แสดงดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละด้านปัจจัยส่วนบุคคล Generation X ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	หญิง	310	78.10
อายุ	45-57 ปี	189	47.40
สถานภาพ	โสด	204	51.40
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	338	85.40
ประสบการณ์ในการทำบัญชี	7-10 ปี	222	55.90
ประเภทธุรกิจที่รับผิดชอบ	บริษัท	302	76.10
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	30,001-50,000 บาท	180	45.30

2. ระดับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมากและสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านคุณภาพของงานและลักษณะงาน) ด้านการยอมรับและความสำคัญ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และลำดับสุดท้ายด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของนักบัญชีโดยรวมค่าเฉลี่ย อยู่ในความคิดเห็นที่มากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD=0.605$) ได้พิจารณาจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการรักษาความลับ ด้านตรวจสอบความโปร่งใส ด้านเวลา ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านปริมาณงานตามลำดับผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.35	0.706	มากที่สุด
2. ปัจจัยด้านคุณภาพของงานและลักษณะงาน	4.17	0.715	มาก
3. ปัจจัยด้านการยอมรับและความสำคัญ	4.15	0.678	มาก
4. ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	4.12	0.612	มาก
5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	4.04	0.720	มาก
6. ปัจจัยด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต	3.88	0.703	มาก
7. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพนักบัญชีในเขตกรุงเทพฯ	4.54	0.605	มากที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงดังภาพในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.146	0.194	-	11.076	0.000*	36.670	0.000*
ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต	-.028	0.64	-.026	-.434	0.665		
ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ	.020	0.82	.020	.241	0.810		
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ	.084	0.71	.099	1.182	0.238		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.212	0.51	.237	4.153	0.000*		
ด้านการยอมรับและความสำคัญ	.008	0.81	.009	0.96	0.924		
ด้านคุณภาพและลักษณะงาน	.269	0.61	.328	4.045	0.000*		

R=0.595, R²=.354, Adjust R Square=0.344, Std. Error of the Estimate (SEE)=0.45366

*sig < 0.05

จากการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร คือที่มีอิทธิพลคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านคุณภาพของงานและลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทั้ง 2 จากค่าโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.595 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 35.40 (R²) มีค่าความคลาดเคลื่อนของพยากรณ์ที่ 0.344 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$Y = 2.146 + 0.269$ (ด้านคุณภาพและลักษณะงาน) + 0.212 (ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ)

$Y =$ แทนค่าประสิทธิภาพต่อนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

จากสมการข้างต้นจะเห็นว่าหากเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจด้านคุณภาพของงานและลักษณะงาน เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย หากเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านอื่น ๆ คงที่ ประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจะเพิ่มขึ้น 0.212 หน่วย ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 3

การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลดังต่อไปนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีนัยสำคัญ เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครด้วยผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านคุณภาพของงานและลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามรายละเอียดดังนี้

1.ด้านคุณภาพและลักษณะงาน พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครโดยนักบัญชีให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในผลงาน เพื่อเพิ่มคุณค่ามากขึ้นรวมถึงความท้าทายในการทำงานเพื่อเพิ่มผลงานของตนเอง แต่ยังต้องการความเป็นอิสระในการทำงานบนพื้นที่ของตนเองเพื่อใช้ความถนัดกับสิ่งที่ตนเองศึกษามาในการใช้ประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ซึ่งระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมพร ปัญญา, อนงค์วรรณ เทพสุทิน,ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา,อดุลย์ เลหาพล และเมลิสสา มหาพล.(2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามลำดับคือ ด้านลักษณะในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จและความมั่นคงในการการทำงาน

2.ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งนักบัญชีให้ความสำคัญอยู่ในระดับรองลงมา จะแสดงให้เห็นว่านักบัญชีต้องการให้สนับสนุนในการอบรมพัฒนาความรู้ เพื่ออัปเดตมาตรฐานการบัญชีฉบับปรับปรุงใหม่ หรือการสนับสนุนให้สมาชิกวิชาชีพบัญชีเพื่อได้รับใบรับรองวิชาชีพ ในการใช้เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันฎ. (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนของพระมหากษัตริย์กรุงเทพมหานคร

กล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลหรืออิทธิพลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ควรดำเนินการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจทุกๆด้านเช่นกันเพื่อให้มีนักบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นในการพัฒนาองค์กรในการแข่งขันกับคู่แข่งได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจากผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ผู้วิจัยเลือก 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำอย่างมีนัยสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขแก่องค์กร

1. ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ซึ่งมองเข้าไปในแบบสอบถามจะเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งและมีโอกาสในการรับผิดชอบงานใหม่ๆในองค์กรนี้อาจจะมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานทุก 2 ปี เพื่อพัฒนาความสามารถในทุกด้านๆของงานด้านบัญชี

2. ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาซึ่งจะมีเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับผลงานจากลูกค้าและการยกย่องจากสังคมเกี่ยวกับอาชีพนักบัญชีและรวมถึงการยกย่องจากหัวหน้างานเกี่ยวกับผลงานซึ่งอาจต้องเข้าไปตรวจสอบสาระสำคัญว่าเกิดจากอะไรที่ต้องปรับเพื่อให้องค์กรมีนักบัญชีที่มีความรับผิดชอบที่ตีมากขึ้นอีกระดับ

3. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยระดับที่สามจากข้อสอบถามเกี่ยวกับรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า และรู้สึกภูมิใจในผลงานที่สำเร็จลุล่วงตามแผนที่วางๆรวมถึงการยกย่องจากผู้อื่นจากผลงานของที่ทำ ซึ่งจากด้านนี้อาจจะไม่มีสาระสำคัญในการแก้ไขเท่าไร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้วิจัยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น แต่อย่างไรแล้วในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อวัดผลถึงแรงจูงใจของนักบัญชีว่ามีความสำคัญเหมือนกันกับในกรุงเทพมหานครหรือไม่ และควรจำแนกในการสอบถามระบุเป็นพนักงานบริษัทฯในหน้าที่รับผิดชอบในส่วนงานแผนกใดหรือเป็นนักบัญชีอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลในอีกมิติหนึ่งและอาจทราบถึงความแตกต่าง ของพนักงานบัญชีและผู้ทำบัญชีอิสระอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. (2567) สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2567

<https://www.dbd.go.th/>

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562).การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2562

จิริญญา เพ็ญญะ.(2562)ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสวน การศึกษาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จังหวัดนครนายก. วารสารสหวิทยาการวิจัย.

นันทน์ภัส รักเดชะ, (2563) คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี ที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

- สมพร บุญคุณ และนพดล บุรณันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารการวิจัย การบริหารการพัฒนา, สุปัญญา กิรติฤทธิกุล และนพพงศ์ เกิดเงิน. (2567) ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *Journal of Roi Kaensarn Academi*.
- อัมพร ปัญญา, อนงค์วรรณ เทพสุทิน,ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา,อดุลย์ เลหาพล และเมลิสา มหาพล. (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน;วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1),
- อาภาวี เรืองรุ่ง (2023) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ ปีที่ 6
- อุมาพร รัตนพันธ์ ,กิตติแก้วเขียว(2024) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการท่องเที่ยวตลาดใต้ เคี่ยมจังหวัดชุมพรปีที่ 8(2) วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา
- Aquino, N., Galvez, D., (2024). Two-Factor Theory Model Testing: A Case of the Department of Foreign Affairs Employees. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 17(6), 565-586. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10740842>
- B Whangmahaporn, N Wantayakul, T Srimanop, O Decha, PERSONNEL RECRUITMENT AFFECTING EMPLOYEE'S PERFORMANCE EFFICIENCY IN DEPARTMENT OF THE ENERGY DEVELOPMENT AND PROMOTION, Suan Sunandha Rajabhat University, 1-U-Thong Nok, Dusit, Bangkok, Thailand,
- BM Nilasari, M Nisfiannoor, FRM Devinta, (2021). Changes in Motivation That Affect Employee Performance during the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 19, Number 2, Pages 435–447. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>.
- E Ratnawati, S Sukidjo.R Efendi (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Harrington Emerson. (1931). *The twelve principles of efficiency*. New York: Engineering magazine.
- Herzberg, F. (1971). *Work and the nature of man*. New York: The World Publishing Company.

Iwan Perdana, Rosnah Binti Ishak, Mahaliza binti Mansor (2023),

ETERMINANTS OF INTRINSIC MOTIVATION IN PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN SOUTH KALIMANTAN: AN EMPIRICAL ANALYSIS BASED ON HERZBERG'S MOTIVATOR FACTOR THEORY, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) Malaysia

Pathompong Kookkaew, Terarat Panyaphan, Khwanruedee Phuekpong, (2024)

MOTIVATION ACTORS AND HYGIENE FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF TEMPORARY WORKERS OF THE PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY, SUPHANBURI PROVINCE, [HTTPS://SO03.TCI-THAIJO.ORG/INDEX/JSSR/ARTICLE/VIEW/259495](https://so03.tci-thaijo.org/index/jssr/article/view/259495)

Shaikh, Sumra Haleem and Shaikh, Haseeb and Shaikh, Sumair,

Using Herzberg Theory to Develop the Employees' Performance of Rafhan Maize Industry (2019). International Journal of Management, 10 (3), 2019, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3524745>

Tilahun, Yonathan (2022), Employee Performance Management System: the case NIB

International BankST. MARY'S UNIVERSITY <http://hdl.handle.net/123456789/7223>

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd. New York: Harper and Row Publications.