

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
PERFORMANCE EFFICIENCY OF ACCOUNTING STAFF
IN BANGKOK

จินตนา เอี่ยมธนากุล
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Jintana Aeamthanakul
Email : 6414991053@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้ สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน (2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และ (3) ปัจจัยด้านบัญชี ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were (1) To study the performance efficiency of accounting staff in Bangkok (2) To study the performance efficiency of accounting staff in Bangkok, classified by personal factors. (3) To study the motivation factors and the account factors that affects the performance efficiency of accounting staff in Bangkok.

The sample group used in this research are accounting staff in Bangkok 400 peoples and questionnaires are a tool for data collection. By the statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis test were for comparison, using t-test statistics to test hypotheses with the one-way ANOVA and the Multiple Regression Analysis.

The results of study indicated that (1) Personal factors, such as sex, age, status, education, workplace, job position and length of work had no impact on the performance efficiency of accounting staff in Bangkok. (2) The motivation factors in advancement and responsibility that affects the performance efficiency of accounting staff in Bangkok and (3) The account factors had no impact on the performance efficiency of accounting staff in Bangkok at statistical significance of 0.05 levels.

Keywords : Motivation Factors, Performance Efficiency

บทนำ

อาชีพนักบัญชี เป็นอาชีพที่ให้บริการทางการบัญชีโดยแบ่งงานเป็นสองส่วน คือ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561)

1. การทำบัญชี (Bookkeeping) ตั้งแต่การรวบรวมข้อมูลหรือรายการค้าที่เกิดขึ้นประจำวัน การจดบันทึกรายการค้าที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป การจำแนกให้เป็นหมวดหมู่ของบัญชี การสรุปข้อมูลเป็นรายงานทางการเงิน แสดงถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของธุรกิจ

2. การให้ข้อมูลทางการเงิน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายบริหาร ผู้ให้กู้ เจ้าหนี้ ตัวแทนรัฐบาล นักลงทุน ข้อมูลทางการเงินยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์ทางการเงิน การจัดทำงบประมาณ การปรับปรุง ระบบบัญชี

สำหรับผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจนิติบุคคลเป็นผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 เมื่อสิ้นรอบระยะเวลาบัญชีต้องมีการจัดทำบัญชีและนำส่งงบการเงินต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ฐานะการเงิน หรือการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของกิจการ ซึ่งงบการเงินต้องส่งเสริมการนำเสนอข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มความสามารถในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนให้ง่ายขึ้น ทำให้ผู้ใช้งบการเงินเกิดความมั่นใจ นำไปส่งการเติบโตของธุรกิจ และระบบเศรษฐกิจโดยรวม (ชนมรัตน์ ทับพรหม, 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก การบัญชีเป็นแหล่งที่รวบรวมข้อมูลทางการเงินของธุรกิจ ที่ได้แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงาน รวมถึงแสดงฐานะทางการเงินของธุรกิจ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถควบคุม และวางแผนทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถนำไปกำหนดเป็นกลยุทธ์และพัฒนาการทำงานของพนักงานบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของประชากร คือ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 31,717 คน
2. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย เริ่มดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนเมษายน – พฤษภาคม 2566
3. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชี ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชี น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

Herzberg (1959) ในทฤษฎีสองปัจจัย ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชมยินดีใน

ผลงาน และความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ มีปัจจัยได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่ง ไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ
4. ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย
5. ความเป็นไปได้ในการเติบโต (Possibility of growth) การเจริญเติบโตและได้รับการส่งเสริมในที่ทำงาน มีการเติบโตอย่างมีอาชีพ มีโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ได้รับทักษะใหม่ๆ ผ่านการฝึกอบรมในเทคนิคใหม่ๆ

6. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

จิรนดา บุญบรรจง (2565) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ซึ่งจะมีคุณภาพที่ดี มีประมามานมากน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หัวหน้างานจำเป็นต้องเข้าใจแรงจูงใจที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มที่ คือ

1. พลัง (Energy) ถือเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมจะทำให้เกิดความขยัน ความกระตือรือร้นที่จะกระทำงานให้สำเร็จ
2. ความพยายาม (Persistence) ช่วยให้ผู้มีความมานะและอดทน รู้จักคิดหาวิธีที่จะนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน แม้จะมีอุปสรรคต่างๆ ก็จะไม่ย่อท้อสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ได้
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) ในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางปฏิบัติงานหรือรูปแบบการปฏิบัติใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ดีขึ้น เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานที่สุด
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดความก้าวหน้า และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

Prayogi (2021) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงาน หลายคนมองครอบตัวเอง พนักงานใหม่ยินดีที่จะเริ่มงานเมื่อมีเจ้านายอยู่รอบๆ ไม่มีการรับรู้โดยตรงจะเป็นความรับผิดชอบของงานในมือ การสร้างจรรยาบรรณในการทำงานสูงของผู้ได้บังคับบัญชา ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ การสื่อสารมีเป้าหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยไม่มีซึ่งกันและกันเป็นที่ติเตียน คำชมก็เช่นกัน เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ได้บังคับบัญชาถึงผลงานที่ดี เพราะสามารถจูงใจให้พนักงานอยากร่วมงานด้วยความหลงใหลและความรับผิดชอบ ผู้ได้บังคับบัญชาก็ควรรู้สึกเช่นกัน ได้รับการชื่นชมจากเจ้านายของเขาไม่ใช่แค่รางวัลที่คาดหวังเท่านั้น แต่ความสนใจของผู้นำสามารถกระตุ้นให้ทำงานอย่างแข็งขัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทได้ บุคคลทำงานเพื่อตอบสนองความ

ต้องการของเขาความต้องการแรกในชีวิตได้รับการตอบสนอง จากนั้นใครบางคนจะพยายามตอบสนองความต้องการอื่นๆ ผู้นำาคาดว่าจะเข้าใจ ว่าพนักงานของเขาต้องการอะไร พนักงานจำเป็นต้องได้รับเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบริษัท

ธนพรธ อนุเวช (2564) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน ช่วยเพิ่มความพยายามและเพิ่มพลังในการทำงานของบุคลากร และยังช่วยทำให้บุคลากรได้แสดงบทบาทความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นต้องมีการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายตามที่วางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559) รายได้ หมายถึง กระแสรับของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจ (ก่อนหักค่าใช้จ่าย) ในรอบระยะเวลาบัญชี ซึ่งเกิดขึ้นจากกิจกรรมตามปกติของกิจการ เมื่อกระแสรับนั้นส่งผลให้ส่วนของเจ้าของเพิ่มขึ้น เช่น รายได้จากการขายสินค้า รายได้จากการให้บริการ รายได้ดอกเบี้ย เป็นต้น

ประมวลรัษฎากร (2565) เงินได้พึงประเมินมาตรา 40 ได้กำหนดไว้ว่า เงินได้พึงประเมิน คือ เงินได้ประเภทต่อไปนี้

- (1) เงินได้เนื่องจากการจ้างแรงงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง โบนัส เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ เงินค่าเช่าบ้าน
- (2) เงินได้เนื่องจากหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ทำ หรือจากการรับทำงานให้ เช่น ค่าธรรมเนียม ค่านายหน้า โบนัส เงินค่าเช่าบ้าน
- (3) ค่าแห่งกุศลวัดศีล ค่าแห่งลิขสิทธิ์หรือสิทธิอย่างอื่น
- (4) เงินได้ที่เป็นดอกเบี้ยพันธบัตร ดอกเบี้ยเงินฝาก, เงินปันผล เงินส่วนแบ่งกำไร และเงินโบนัสที่จ่ายแก่ผู้ถือหุ้น
- (5) เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ได้จากการให้เช่าทรัพย์สิน
- (6) เงินได้จากวิชาชีพอิสระ
- (7) เงินได้จากการรับเหมาที่ผู้รับเหมา
- (8) เงินได้จากธุรกิจ การพาณิชย์ การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง หรือการอื่นนอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ถึง (7)

สมเดช โรจน์บุรีเสถียร และคณะ (2551) รายได้ (Revenue) ตามแม่บทการบัญชีให้ความหมายว่า เป็นการเพิ่มขึ้นของประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในรอบระยะเวลาบัญชีในรูปของกระแสเข้าหรือการเพิ่มค่าของสินทรัพย์ หรือการลดลงของหนี้สิน จึงรวมถึงรายได้ และรายการกำไรซึ่งเป็นรายการที่เป็นไปตามคำนิยามของรายได้ รายการกำไรอาจเกิดจากการขายสินทรัพย์ระยะยาว หรือก่อให้เกิดการได้มาซึ่งสินทรัพย์หรือการเพิ่มค่าของสินทรัพย์ ซึ่งทางบัญชีจะรับรู้เป็นรายได้แก่มงคลคงค้าง

ศรัณย์ วิสเพ็ญ (2564) รายจ่ายต่อเดือนของพนักงานเป็นการใช้จ่ายในส่วนของค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายประจำที่ต้องชำระทุกเดือน เช่น ค่าผ่อนบ้าน ค่าเช่าบ้าน ค่าผ่อนจวรดรถ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าโทร สัพท์ ค่าสัญญาณอินเทอร์เน็ต เงินชำระเบี้ยประกันชีวิต ค่าสมาชิกต่างๆ มีประเภทการใช้จ่ายมากที่สุด ได้แก่ อาหารและเครื่องดื่ม รองลงมาได้แก่ ที่พักอาศัย สาธารณูปโภค พักผ่อนหย่อนใจการท่องเที่ยว การศึกษาของบุตรหลาน การพักผ่อน การเดินทาง ยานพาหนะ ของใช้ส่วนตัว โทรศัพท์มือถือ ตามลำดับ

ญานิกา ตระกูลกำจาย (2566) การออมเป็นการแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งเก็บสะสมไว้เพื่อสำหรับไว้ใช้จ่ายในอนาคตด้วยวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน เช่น เพื่อไว้ใช้จ่ายยามชรา เพื่อไว้ใช้จ่ายยามฉุกเฉิน

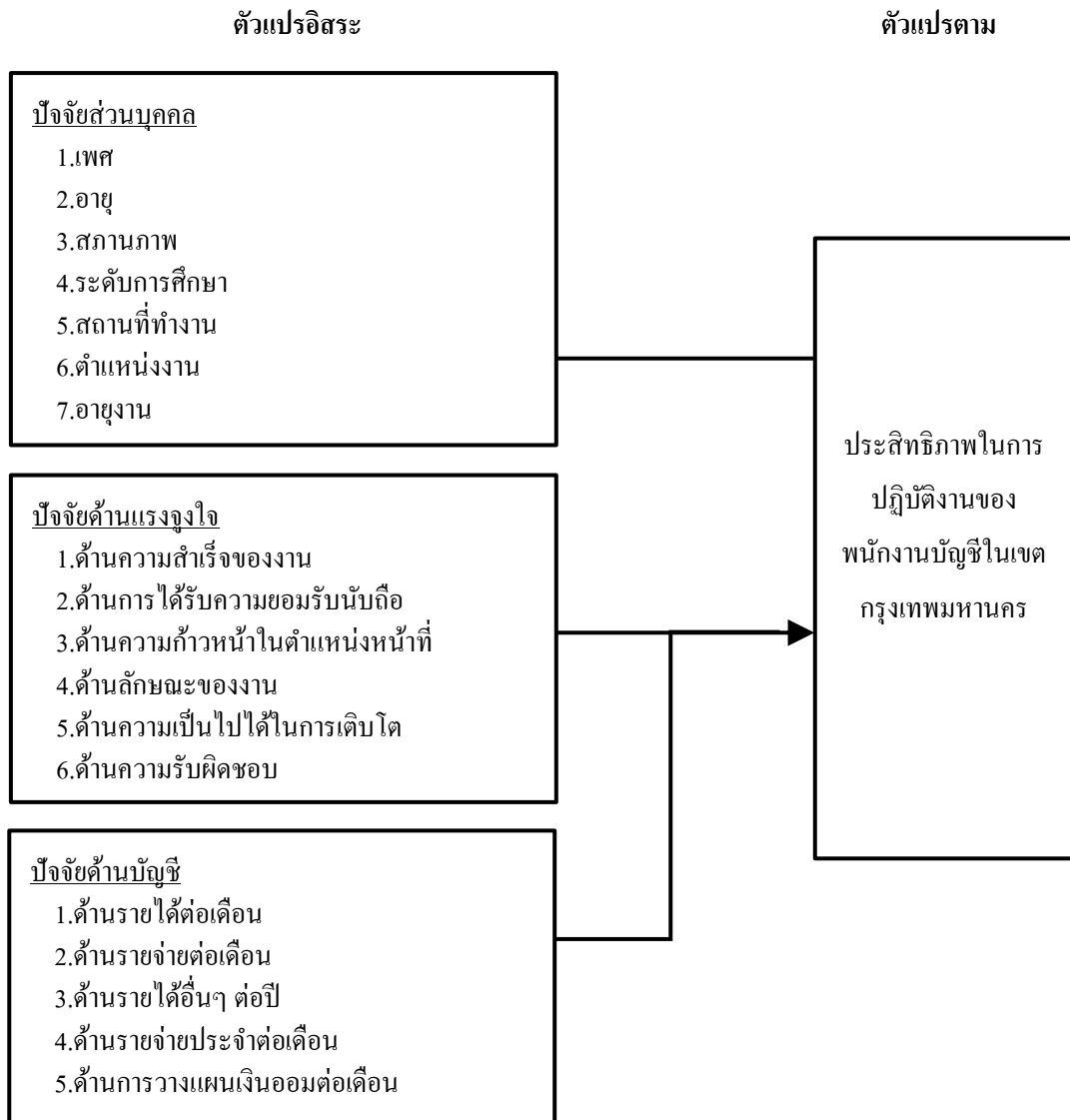
พัชรี สิทธิโอฬารสกุล (2565) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการออมว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการกำหนดเงินออมไว้แน่นอน จะออมตามส่วนที่เหลือจากการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ส่วนใหญ่จะทำการออมในรูปแบบของเงินฝากออมทรัพย์ เนื่องจากสามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ง่าย และมีความเสี่ยงต่ำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Simon (1980) ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงไป เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) หรือระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ โดยให้ความเห็นว่าในสังคมนั้นไม่สามารถจะวัดประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่อาจวัดได้ในประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น พิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเข้ากับผลที่ได้รับออกมา กล่าวคือ ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิต ลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารงานในองค์กรของรัฐจะบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย

Sinambela (2021) ประสิทธิภาพ ความสามารถ และแรงจูงใจ มีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยการให้ประสบการณ์การทำงานกับพนักงาน ศักยภาพที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาของพนักงานและการพัฒนาความสามารถเหล่านี้ พนักงานจะมีเพิ่มขึ้น หากบริษัท ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกอบรมงาน ไม่เพียงแต่การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานในบริษัทเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเข้าสังคม เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคือ การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พวกเขาจะทำให้เกิดผลงานสูงสุดเพราะพวกเขารู้สึกมีคุณค่า และประสิทธิภาพของพนักงานจะเพิ่มขึ้นด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาพ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 0.81 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ และนำไปใช้กับพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.948 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูง และสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 31,717 คน (ข้อมูลอ้างอิง สถิติผู้ขึ้นทะเบียนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2566) จึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม

ตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 จากการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 396 คน แต่เพื่อให้ได้ครอบคลุมผลจากตัวอย่างทั้งหมดที่เก็บได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน และสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเอามาวิเคราะห์สถิติ เพื่อการตอบข้อสมมติฐานของการวิจัยในเรื่องที่กำลังศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้อาศัยในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด มีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต 6) ด้านความรับผิดชอบ มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ เป็นการตั้งคำถามแบบประเมินระดับความคิดเห็น (Rating Scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับ 1) ด้านรายได้ต่อเดือน 2) ด้านรายจ่ายต่อเดือน 3) ด้านรายได้อื่นๆ ต่อปี 4) ด้านรายจ่ายประจำต่อเดือน 5) ด้านการวางแผนเงินออมต่อเดือน มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินระดับความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความคิดเห็น กำหนดให้ $4.21-5.00 =$ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, $3.41-4.20 =$ ระดับความคิดเห็นมาก, $2.61-3.40 =$ ระดับความคิดเห็นปานกลาง, $1.81-2.60 =$ ระดับความคิดเห็นน้อย, $1.00-1.80 =$ ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1 การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านบัญชี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

2 การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ Independent Samples t-Test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านบัญชี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีช่วงอายุ 25-40 ปี (Gen Y) คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.4 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.5 สถานที่ทำงานเป็นบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 90.2 ตำแหน่งงานระดับผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 31.3 และมีอายุงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบัญชีมีความคิดเห็นเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบัญชีมีความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

4.2 ปัจจัยด้านบัญชี ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านรายจ่ายต่อเดือน ด้านรายได้อื่นๆ ต่อปี ด้านรายจ่ายประจำต่อเดือน และด้านการวางแผนเงินออมต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ($n=400$)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชี ในการปฏิบัติงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig	F	Sig
Constant	2.221	0.222		10.004	0.000*	8.083	0.000*
1.ด้านความสำเร็จของงาน	0.037	0.053	0.042	0.701	0.484		
2.ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.099	0.061	0.103	1.614	0.107		
3.ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.132	0.056	0.155	2.341	0.020*		
4.ด้านลักษณะของงาน	0.032	0.056	0.036	0.571	0.569		
5.ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.046	0.058	0.055	0.794	0.428		
6.ด้านความรับผิดชอบ	0.127	0.049	0.148	2.579	0.010*		
7.ด้านรายได้ต่อเดือน	9.351E-7	0.000	0.061	0.804	0.422		
8.ด้านรายจ่ายต่อเดือน	-3.111E-6	0.000	-0.096	-1.087	0.278		
9.ด้านรายได้อื่นๆ ต่อปี	1.176E-7	0.000	0.007	0.142	0.887		
10.ด้านรายจ่ายประจำต่อเดือน	2.558E-6	0.000	0.054	0.886	0.376		
11.ด้านการวางแผนเงินออมต่อเดือน (%)	-0.001	0.004	-0.010	-0.218	0.828		

$R = 0.432$, $R^2 = 0.186$, Adjusted R Square = 0.163, SEE = 0.500 * = $P < 0.05$

จากตารางผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 11 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีผลมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Sig = 0.020, b = 0.132) และรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.010, b = 0.127) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.432 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 18.6 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.222 และสามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 2.221 + 0.132 (\text{ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่}) + 0.127 (\text{ด้านความรับผิดชอบ})$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.132 หน่วย

หากเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ เปลี่ยนแปลง 1 หน่วย ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จะเพิ่มขึ้นเป็น 0.127 หน่วย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้จนสำเร็จอย่างมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ภายในกำหนดเวลา และยังมีความสามารถปฏิบัติงานภายใต้การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ยังสัมพันธ์ (2561) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากผู้ทำบัญชีได้ทำการวางแผนการทำงาน กำหนดลำดับการทำงานตามความสำคัญ เพื่อให้งานเสร็จภายในระยะเวลาที่ต้องดำเนินการงานจึงได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังสามารถทันตามกำหนดเวลา

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่ทำงาน ตำแหน่งงาน และอายุงานที่ต่างกัน พบว่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างกันมาก กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานทางด้านบัญชีที่ทำเหมือนกันในทุกสถานที่ทำงาน มีขั้นตอนการทำงานและมาตรฐานในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครศรี เพ็ชรธณี (2561) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมราช (2565) ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมด 11 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าพนักงานบัญชีให้ความสำคัญกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เปรียบเสมือนการปักธงกำหนดเป้าหมายในสายอาชีพที่พนักงานกำลังทำงานอยู่ แสดงให้เห็นว่ามีความต้องการเติบโตไปอยู่ยังตำแหน่งใด มีการวางแผนเป้าหมายความสำเร็จในอนาคต และที่สำคัญการมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะทำให้ต้องค้นหาความหมายของการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ฉัตรเงิน (2562) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนขึ้น เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถและการได้รับประเมินในการปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปี รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจในความก้าวหน้าของพนักงานบัญชีในบริษัทเอกชน

ด้านความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่า พนักงานบัญชีให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน ตลอดจนงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากงานบัญชีมีการนำเสนอข้อมูลทางการเงิน เพื่อประโยชน์แก่บุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแสดงข้อมูลทางการเงินและไม่ใช้ตัวเงินให้ถูกต้อง โปร่งใส มีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพนักบัญชี เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ เสริมสร้างเกียรติแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ และไว้วางใจในผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากปริมาณงานที่ต้อง

รับผิดชอบของบุคลากรมีความเหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานได้ มีผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติของพนักงาน เกิดแรงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ควรให้พนักงานได้มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้มีโอกาสในการพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ให้โอกาสพนักงานได้รับงาน โครงการใหม่ๆ ที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น และปฏิบัติงานที่มีความท้าทายเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรแสดงให้พนักงานเห็นถึงความก้าวหน้าในชีวิต และสังคม การร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร เมื่อพนักงานได้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แล้ว สิ่งที่ได้กลับมาจากองค์กรคือ การรู้ถึงคุณค่าของพนักงาน มีการยกย่องนับถือ มีชื่อเสียงในสังคม มีฐานะการเงินที่มั่นคง มีความสุขในชีวิต เช่นนี้จะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปริมาณงานที่พนักงานแต่ละคนต้องรับผิดชอบ โดยพิจารณาให้ปริมาณงานมีความเหมาะสมตามลักษณะของงานของแต่ละตำแหน่ง (Job Description) เพื่อให้พนักงานเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกกดดันกับปริมาณความรับผิดชอบที่มีมากเกินไป คุณภาพของงานจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ลดความผิดพลาดของงานได้ และยังคงทำให้ปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และอยู่ในขอบเขตของงานตามหน้าที่ของพนักงาน เมื่อความรับผิดชอบของงานมีความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแล้ว จะช่วยพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น หากองค์กรใดต้องการทราบผลขององค์กร ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเฉพาะในองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง และทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลของพนักงานในกลุ่มอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อสามารถนำมาปรับใช้กับองค์กร ได้ตรงและมีความเข้าใจปัจจัยที่แท้จริงยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการบริหาร และนำมาปรับแผนในการพัฒนาประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป
3. การนำกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ ควรมีการประยุกต์หรือปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมแปรไปให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้ และให้สอดคล้องกับปัญหาของแต่ละองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- Herzberg F, Bernard M, and Snyderman B. (1959). The Motivation to Work. New York: John Willey & Sons.
- Alsubaie, Thamer. (2021). The Influence of Participative Leadership on Employee Performance: A Case of the Public Sector in Saudi Arabia. California: Pepperdine University.

- Prayogi, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. Sumatera Utara: Advances in Economics, Business and Management Research, volume 161.
- Simon, H. A. (1960). Administrative Behavior. New York: The McMillen Company.
- Kuswati, Yeti. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. Jawa Barat: Faculty Public and Administration, Majalengka University.
- กรปักษ์ นาราคิตติภักดิ์. (2561). แรงจูงใจในการเข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นของนักศึกษาศูนย์ฝึกออาชีพ
สัตยูจร. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทวีชัย คำเพ็ญ. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง.
กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนพรรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัชฌมศึกษาร้อยเอ็ด. มหาสารคาม: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียง.
จันทบุรี: วิทยาลัยนพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2559). คู่มืออธิบายมาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 18 เรื่อง รายได้.