

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่
เขตกรุงเทพมหานคร

The effect of work motivation on work efficiency of accountants in Bangkok area

อาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระ

Thematic Paper Advisor

รศ. สุชาติ เหล่าปรีดา

Associate Professor Suchart Laopreeda

นางสาวรัตมณี โบว์สุวรรณ

Miss Ratmanee Bowsuwan

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร 5) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test, One Way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลจากการวิจัย พบว่า สมมติฐานข้อที่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย รายได้และระดับงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันในด้านคุณภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ สมมติฐานข้อที่ 2) แรงจูงใจในการทำงานในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ 2.2) ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย ด้าน

ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานะของอาชีพ ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สามารถ
ใช้เป็นแนวทางในการทำงานของพนักงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน, พนักงานบัญชี
และกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

This aims of this study were: 1) To examine the personal factors of accountants in the Bangkok area. 2) To examine the work motivation of accountants in the Bangkok area. 3) To study the work efficiency of accountants in the Bangkok area. 4) To assess the impact of personal factors on the work efficiency of accountants in the Bangkok area. 5) To assess the impact of work motivation on the work efficiency of accountants in the Bangkok area. The sample used quantitative and qualitative methods through an open questionnaire on 400 accountants in the Bangkok area work efficiency is the greatest number of tasks and labor. The statistics used in this study were percentage, mean, and standard deviation, independent t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results showed that: 1) In the aspect of personal factors higher income and job levels, could result in significantly improved efficiency, in the workplace 2) There were two factors in the aspect of work motivation that could significantly affect 2.1) the worth efficiency at different levels : motivational factors including job achievement, recognition, responsibility and advancement; 2.2) hygiene factors in the workplace including good relationships with colleagues and supervisors as well as the professional skills. The results of this study can be used as a guideline for accountants to work more efficiently.

Keywords: Personal factors, Work motivation, Work efficiency, Accountants, Bangkok area

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคมอย่างรวดเร็ว การทำงานในองค์กรมีการแข่งขันกันสูงขึ้น เนื่องจากความก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ความสร้างสรรค์ เพื่อปรับกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ รวมถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการผู้บริโภค เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเติบโต ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค Thailand 4.0 ปัจจุบันความสำเร็จขององค์กรและพนักงานถือเป็นความสำเร็จไปในทิศทางเดียวกัน และต้องให้ความสำคัญ โดยพนักงานทุกคนจะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา และพนักงานมีอิสระทางความคิดที่นำเสนอ เพื่อให้งานออกมาสำเร็จลุล่วง

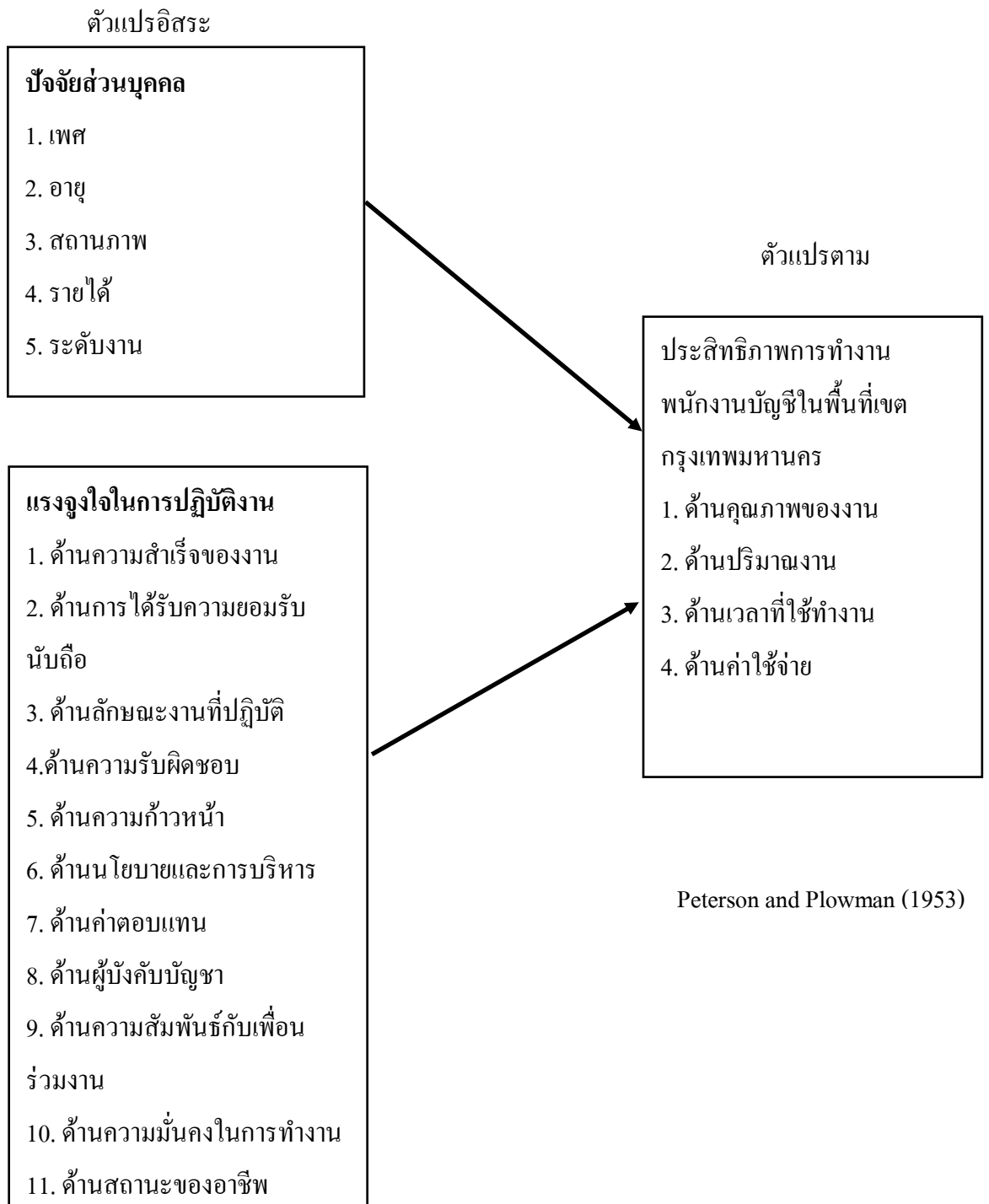
ในปัจจุบันปี 2567 Growth Mindset คือสิ่งที่ได้รับการพูดถึงกันมาก Dr. Carol S. Dweck (2006) โดย Growth Mindset เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จขององค์กร ในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุค Thailand 4.0 จากเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือในภาวะสถานการณ์ COVID-19 ทำให้อนาคตเป็นสิ่งที่คาดเดาได้ยาก Growth Mindset เป็นแนวคิดที่พูดถึงความสามารถของคนนั้นเปลี่ยนแปลงได้ จากความพยายามในการเรียนรู้ ในท่ามกลางสถานะที่ไม่แน่นอนหรือเป็นช่วงเวลาที่ยากลำบาก Growth ช่วยให้เราสามารถพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ แต่การพัฒนาศักยภาพจาก Growth Mindset ยังมีข้อจำกัดอยู่ โดยพัฒนาได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็นับว่าการเปลี่ยนแปลง อีกทางหนึ่งที่จะช่วยให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี
ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



Peterson and Plowman (1953)

Frederick Herzberg, (1950-1959)

สมมติฐานของงานวิจัย

1. พนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับความยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. นโยบายและการบริหาร 7. ค่าตอบแทน 8. การบังคับบัญชา 9. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 10. ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน 11.สถานะของอาชีพตามทฤษฎีแนวคิดของ Frederick Herzberg
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณงาน 3. ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน 4. ค่าใช้จ่าย ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
 - 2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนแต่มีจำนวนมากของ W.G. Cochran (1977) ที่ระดับความน่าจะเป็นที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่างประชากรขั้นต่ำที่ต้องเก็บตัวอย่างจำนวน 400 คน
 - 2.2 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2567-มีนาคม 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
3. เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี

4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจหรือนักวิจัย รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากงานวิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณของ W.G. Cochran (1977) ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 400 คน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาจากเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด คำนิยาม ตัวแปร และสร้างแบบสอบถาม

3.2 ร่างแบบสอบถามในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมคำนิยามตัวแปรทุกตัว

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1984) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.949 ซึ่งค่าที่ได้มากกว่า 0.7 ถือว่าแบบสอบถามอยู่ในระดับน่าเชื่อถือ

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือแล้วนำมาจัดพิมพ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

3.3.1 จัดทำแบบสอบถามออนไลน์บน Google Form โดยจัดทำเป็นรูปแบบลิงก์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะดวกในการตอบแบบสอบถามเป็นจำนวน 355 คน

3.3.2 จัดทำการแจกแบบสอบถามที่เป็นในรูปแบบกระดาษให้กับพนักงานบัญชีในส่วนงานราชการและรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 45 คน

3.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของกลุ่มตัวอย่างในการตอบข้อคำถามตามเครื่องมือแต่ละชุดให้สมบูรณ์ และนำผลจากการตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีรายได้ระหว่าง 20,001-40,000 บาท และเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และระดับงาน จากผลการวิจัยพบว่า รายได้ และระดับงานที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยอ้อมมีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการวิจัยตามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

รายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบัญชีในระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าระดับรายได้ 20,001-40,000 บาท และพนักงานบัญชีในระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ให้ระดับความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าระดับรายได้ 40,001-60,000 บาท โดยระดับรายได้ 40,001-60,000 ให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานน้อยกว่ารายได้เฉลี่ยในช่วงอื่น โดยองค์กรนั้นได้มีการกำหนดเงินเดือนและหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบจึงแตกต่างกันไป

ตามเงินเดือน ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวคือ องค์กรได้มีการกำหนดเงินเดือนและตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละระดับมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนแล้ว ดังนั้นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจึงส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยคุณพัชรี ชมภูคำและคุณณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และ Z พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อแรงจูงใจของเจนเนอเรชัน Y (ช่วงอายุ 30-43 ปี) และเจนเนอเรชัน Z (ช่วงอายุ 14-29 ปี) ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจัยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยผลตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณค่าและความสำเร็จในชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยคุณสุภารัตน์ กุลโชติ และปรารธนา หลีกภัย (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา พบว่าการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลของงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยคุณศิริประภา ภาคิอรรถ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยพบว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน

ระดับงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร โดยระดับงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานบัญชีในระดับผู้ปฏิบัติงานให้ระดับความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ามน้อยกว่าพนักงานบัญชีในระดับหัวหน้างาน พบว่าในระดับหัวหน้างานมี KPI (Key Performance Indicator) ที่เป็นตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงานกับทางผู้บริหารและองค์กร คือการเสนอลดค่าใช้จ่าย ลดการทำงานซ้ำซ้อน ลดชั่วโมงการทำงาน (OT) ของพนักงานทำให้ในระดับหัวหน้างานจึงต้องพิจารณาการลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้ความสำเร็จของงานที่ทำไม่ใช่แค่ทำงานให้เสร็จแต่ต้องช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงานในองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยคุณสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กล่าวว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างกันทั้งนี้อายุงาน 6 - 10 ปี มีการให้ความคิดเห็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมาก

ที่สุด ซึ่งอายุงาน 6 - 10 ปีมีความเพียงพอที่จะทำให้บุคลากรมีการเรียนรู้การทำงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน รู้เป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานให้ก่อเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยนายชนกร กรวัชรเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขมมาวีร์ รักษ์ชูชีพ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารที่ดีที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ผลจากการวิจัยสรุปโดยสังเขปปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความก้าวหน้า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้การได้รับ โอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการได้รับการฝึกอบรม และความเชื่อมั่นในตำแหน่งหน้าที่การงานและโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งการทำงานในหน่วยงานจน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของปัทมวิภา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ และยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ ด้าน

โอกาสความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยพบว่า รายได้ต่ำกว่า 20,000 นั้นให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพของงานมากกว่าระดับรายได้ 20,001-40,000 บาท และระดับรายได้ 40,001-60,000 บาท เพราะฉะนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานในทุกระดับงานอย่างเท่าเทียม และสร้างความสัมพันธ์โดยการทำงานเป็นทีม (Team Work) โดยต่างคนต่างรู้หน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ก็คอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ปัจจัยนามัย) และผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็น Leader คือ ให้ความสำคัญกับการริเริ่มสิ่งใหม่, ให้ความสำคัญกับการพัฒนา, ให้ความสำคัญกับบุคลากร, ให้ความสำคัญกับ สร้างความเชื่อถือ, สร้างความท้าทาย, สร้างแบบให้ผู้อื่นปฏิบัติ, มองสิ่งต่างๆในทุกแง่มุม และ จัดการกับความเปลี่ยนแปลง
2. จากงานวิจัยพบว่า พนักงานบัญชีให้ความสำคัญกับทางด้านความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ต่อคนในองค์กรมากกว่าในด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้า อนึ่งทางผู้ทำวิจัยมีความเห็นว่าในปัจจุบันการสื่อสารภายในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญส่งผลให้งานสามารถดำเนินการต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น พนักงานบัญชีในองค์กรให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าผลตอบแทน โดยไม่ได้คาดหวังการปรับเงินเดือนประจำปีหรือเงินโบนัส แต่วัตถุประสงค์เพื่อสามารถทำงานให้อยู่ได้ภายในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและหาคำตอบในงานไปด้วยกัน พัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานบัญชีควรมี Growth Mindset เปิดรับสิ่งใหม่ๆและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น ไปอบรมความรู้ในด้านภาษีหัก ณ ที่จ่าย, มาตรฐานการบัญชี, ศึกษาต่อปริญญาโท เป็นต้น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เชื่อในการพัฒนาตัวเอง จากการเรียนรู้ ฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ใช้กลยุทธ์การเรียนรู้ที่ถูกจริตกับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และ Feedback ปรับทัศนคติว่าต้องปรับปรุงที่จุดไหนและนำมาพัฒนาตนเอง
3. จากงานวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีนั่น บ่งชี้ให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการจัดทำกรอบเรื่องค่าความ

นิยมในองค์กรเพื่อให้ทราบถึงว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากตัวพนักงาน และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เช่น กิจกรรมการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อประกวดชิงรางวัลมีเงินรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานทำให้พนักงานเกิดการแข่งขัน ช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้นำเพื่อวัดผลความสำเร็จของการเป็นผู้นำในด้านบัญชี
- 2.ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทและหน่วยงานอื่นเพื่อนำผลมาศึกษาและเปรียบเทียบกับหน่วยงานบัญชีว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
- 3.ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทอื่นเพื่อนำผลมาศึกษาและเปรียบเทียบกับหน่วยงานบัญชีแต่ละบริษัทว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
- 4.ควรมีการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในแต่ละจังหวัดหรือภูมิภาคเพื่อนำผลมาศึกษาและเปรียบเทียบกับหน่วยงานบัญชีว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
- 5.ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร
- 6.การศึกษาในอนาคตอาจทำการเก็บข้อมูลในช่วงอายุเจนอเรชัน X , Y และ Z ในช่วงอายุที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น และเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาทัศนคติในการทำงานของคนทั้งสองเจนอเรชัน เช่น วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นกลุ่มรวมกันของคนต่างเจนอเรชันในแผนกบัญชี

บรรณานุกรม

ศิริประภา ภาทีอรรถ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิชญภา ศีลาอ่อน. (2566). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ*
ข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- นายชนกร กรวัชรเจริญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจมมารี รักษ์ชูชีพ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อ*
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด*
เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พัชรี ฆมภูคำและคุณฉัฐธิดา จักรกิริยศิริสุข. (2563). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและ*
แรงจูงใจในการทำงาน:กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ใน
เขตกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภารัตน์ กุลโชติ และปรารธนา หลีกภัย. (2559). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน*
ของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับ
ปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งใน*
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Dr. Carol S. Dweck. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*.
<https://www.bypichawee.co/single-post/10-howto-growthmindset>
- Cochran W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). New York: Wiley.
[https://fsapps.nwcg.gov/gtac/CourseDownloads/IP/Cambodia/FlashDrive/Supporting_](https://fsapps.nwcg.gov/gtac/CourseDownloads/IP/Cambodia/FlashDrive/Supporting_Documentation/Cochran_1977_Sampling%20Techniques.pdf)
[Documentation/Cochran_1977_Sampling%20Techniques.pdf](https://fsapps.nwcg.gov/gtac/CourseDownloads/IP/Cambodia/FlashDrive/Supporting_Documentation/Cochran_1977_Sampling%20Techniques.pdf)

