

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี
ในจังหวัดสงขลา

Motivational Factors Affecting the Work Performance of Accounting Staff
in Accounting Firms in Songkhla Province

ลัดดา รัตนมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชี (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์ตามลำดับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความคุ้มค่าของต้นทุนด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ อายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เพศและระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่าง นอกจากนี้แรงจูงใจด้านความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานบัญชี, สำนักงานบัญชี

ABSTRACT

This study examined motivational factors affecting the work performance of accounting staff in accounting firms in Songkhla Province. The objectives were to assess the levels of work motivation and job performance, compare differences in job performance based on personal factors, and analyze the effects of work motivation on job performance. The sample consisted of 400 accounting employees, and data were collected using a structured questionnaire. The analyses employed descriptive statistics and inferential statistics, including t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The results indicated that overall work motivation and job performance were at

the highest levels. Hypothesis testing revealed that selected personal factors significantly influenced job performance, and all dimensions of work motivation showed a positive and statistically significant effect on job performance.

Keywords: Work Motivation, Work Performance, Accounting Firm Employees

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยเฉพาะองค์กรที่ให้บริการวิชาชีพ เช่น สำนักงานบัญชี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินธุรกิจทั้งด้านการจัดทำบัญชี การวางระบบบัญชี และการวางแผนภาษีอากร พนักงานบัญชีถือเป็นทรัพยากรหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพงานบริการ ของสำนักงานบัญชี เนื่องจากต้องรับผิดชอบการจัดทำงบการเงิน การบันทึกบัญชี และการยื่นแบบภาษีให้ถูกต้องและทันเวลาอย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ความผิดพลาดของข้อมูล ความล่าช้าในการส่งงาน และความเครียดจากภาระงาน แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ความทุ่มเท และคุณภาพของผลงาน หากพนักงานมีแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แรงจูงใจในการทำงาน ERG ของ Alderfer (พิรุณย์ ป้องทับไทย 2560) แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังผลักดันทางจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลแสดงศักยภาพ ความพยายาม และความอดทนในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างยั่งยืน

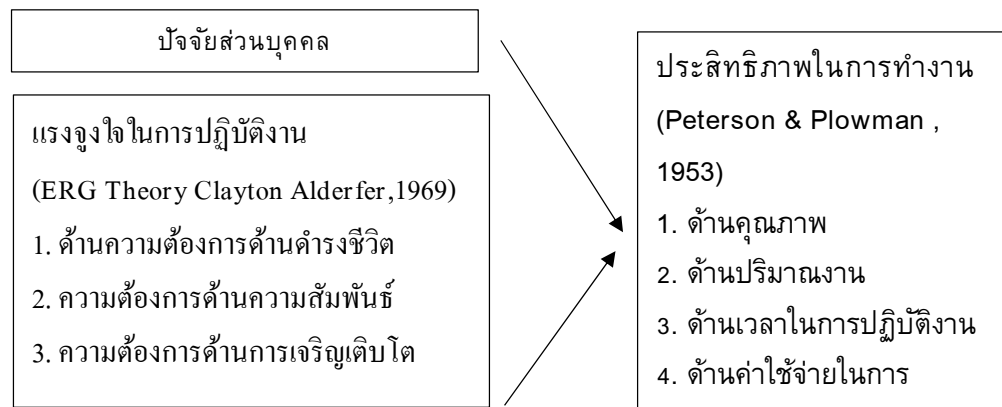
ประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson and Plowman (ชาญชัย ประเสริฐสังข์, 2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานหมายถึงการใช้ความสามารถในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ เน้นการสร้างผลงานที่มีคุณภาพภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามุ่งลดต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าให้ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับผลลัพธ์ให้ความสำคัญกับความทันเวลาและความเหมาะสมของผลผลิตสะท้อนมิติหลัก ได้แก่ ผลงาน ต้นทุน และเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) อธิบายว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงการที่บุคคลมีความตั้งใจใช้ความสามารถในการทำงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพเน้นการใช้แรงงาน เวลา และงบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดมุ่งลดความสูญเสียและเพิ่มความคุ้มค่าในการดำเนินงานประเมินผ่านองค์ประกอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย รวมถึงผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในองค์กร

กณาวุฒิ อินทร์แก้ว และคณะ (2562) ประสิทธิภาพคือความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพเน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตของงานมุ่งให้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปริมาณเหมาะสมภายใต้ต้นทุนต่ำให้ความสำคัญกับการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดความสูญเสียที่ไม่จำเป็นกำหนดตัวชี้วัดหลัก ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษา ดังนี้ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ERG ตามแนวคิดของ แคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (1969) ขณะที่ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลามีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง (Cochran, 1953) สุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเลือกพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนสภาพจริงของพื้นที่ทางเศรษฐกิจในจังหวัดสงขลาอย่างเหมาะสม โดยวิธีการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อขยายจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งให้ผู้ตอบช่วยแนะนำผู้ปฏิบัติงานในสายอาชีพเดียวกันเข้าร่วมตอบแบบสอบถามเพิ่มเติม ทั้งในรูปแบบกระดาษและออนไลน์ด้วย Google Form ทำเป็น Link และ QR

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบ checklist สำหรับตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาด้านแรงจูงใจในการทำงาน = 0.822 และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน = 0.968 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และ F- test (One -way-ANOVA) สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ หากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 66.25) สถานภาพโสด (ร้อยละ 59.50) อายุ 31.40 ปี (ร้อยละ 40.00) การศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 71.75) เป็นพนักงาน อายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 39.25) และเงินเดือน 15,000–35,000 บาท (ร้อยละ 45.50)

ตาราง 1 แรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา

	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการดำรงชีวิต	4.71	0.38	แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
ด้านความต้องการสัมพันธ์	4.66	0.38	แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
ด้านความต้องการเจริญเติบโต	4.67	0.42	แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	4.68	0.39	แรงจูงใจในการทำงานระดับมากที่สุด
ด้านคุณภาพ	4.83	0.37	มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด
ด้านปริมาณ	4.70	0.47	มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด
ด้านเวลา	4.79	0.36	มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.80	0.40	มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.78	0.40	มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานบัญชี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.39) โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน เช่นกัน โดยแรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.38) รองลงมาด้านความต้องการเจริญเติบโต ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.42) และ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.38) ตามลำดับ

สำหรับประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.40) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีประสิทธิภาพการทำงานระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.37) ลำดับถัดมา ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) ด้านระยะเวลา ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.36) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.47) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	-1.87	0.21	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	1.82	0.16	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	3.00	0.03*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2.75	0.04*	แตกต่างกัน
สถานภาพ	4.39	0.01*	แตกต่างกัน
อายุงาน	3.60	0.01*	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา (ตาราง 2) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทบัญชี แตกต่างกันในด้าน อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ และอายุการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา

อายุ	Mean	ต่ำกว่า30ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า50 ปี
		4.72	4.82	4.84	4.74
ต่ำกว่า 30 ปี	4.72	-	-0.10*	-0.12*	-0.02
31-40 ปี	4.82	-	-	-0.02*	0.08
41-50 ปี	4.84	-	-	-	0.10
มากกว่า 50 ปี	4.74	-	-	-	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Mean	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,000- 35,000 บาท	35,001- 50,000บาท	มากกว่า 50,000 บาท
		4.73	4.84	4.77	4.69
น้อยกว่า 15,000 บาท	4.73	-	-0.11*	-0.04	0.04
15,000-35,000 บาท	4.84	-	-	0.07	0.15*
35,000-50,000 บาท	4.77	-	-	-	0.08
มากกว่า 50,000 บาท	4.69	-	-	-	-
สถานภาพ	Mean	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง	
		4.81	4.74	4.93	
โสด	4.81	-	0.07	-0.12	
สมรส	4.74	-	-	-0.19*	
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน อยู่	4.93	-	-	-	

อายุงาน	Mean	น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.93	3.94	4.06	4.34
น้อยกว่า 1 ปี	4.62	-	-0.15*	-0.19*	-0.23*
1 – 5 ปี	4.77	-	-	-0.34	-0.08
6 - 10 ปี	4.81	-	-	-	-0.04
10 ปีขึ้นไป	4.84	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุ 41-50 ปี มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 31-40 ปี โดยมีผลต่าง 0.10 และ 0.12 ตามลำดับ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-35,000 บาท มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยมีผลต่าง 0.11 และมากกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท โดยมีผลต่าง 0.15 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้างหรือแยกกันอยู่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่สถานภาพสมรส โดยมีผลต่าง 0.19 สำหรับด้านอายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มากกว่าอายุงาน 6-10 ปี และมากกว่าอายุงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่าง 0.15, 0.19 และ 0.23 ตามลำดับ

ตาราง 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.093	-	6.620	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต (X_1)	0.387	0.429	10.535	0.000*
แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ (X_2)	0.116	0.130	3.308	0.001*
แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญเติบโต (X_3)	0.286	0.349	8.700	0.000*
$R^2 = 0.575$, Adjusted $R^2 = 0.572$, $F = 178.914$, Sig = 0.00*				
$Y_T = 1.093 + 0.387X_1 + 0.116X_2 + 0.286X_3$				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐาน 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา ตามตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้านสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 57.50 ($R^2 = 0.575$) จากสมการที่ Y_T สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์

และด้านความต้องการเจริญเติบโต ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยแรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.387 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยถือว่าตัวแปรอื่นคงที่ แรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.116 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยถือว่าตัวแปรอื่นคงที่ แรงจูงใจด้านความต้องการเจริญเติบโตเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น 0.286 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05โดยถือว่าตัวแปรอื่นคงที่

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บัญชีในสำนักงานบัญชีจังหวัดสงขลา พบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความต้องการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความต้องการเจริญเติบโต และความต้องการความสัมพันธ์ ผลดังกล่าวสะท้อนว่าปัจจัยพื้นฐาน เช่น รายได้ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่ระบุว่าความต้องการด้านการดำรงอยู่เป็นแรงผลักดันพื้นฐานของพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในงานที่มีความกดดันสูง งานบัญชีในสำนักงานบัญชีซึ่งต้องการความถูกต้องและความทันเวลา ทำให้ความมั่นคงทางรายได้ช่วยลดความกังวลและรักษาระดับแรงจูงใจ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ ชนิตาภา บัตพี (2565) และ วิสุตา ยาหะ และธีรพงษ์ ปิณจีเสศิกุล (2567) ที่ชี้ว่าความมั่นคงและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญของแรงจูงใจนักบัญชี

2. ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยโดดเด่นในมิติด้านคุณภาพของงานและด้านค่าใช้จ่าย สะท้อนลักษณะงานบัญชีที่ต้องอาศัยความถูกต้อง ความรอบคอบ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson และ Plowman (1953) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะ “คุณภาพงาน” ซึ่งมีความสำคัญเชิงวิชาชีพ เนื่องจากความผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและลูกค้า ขณะที่ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายสะท้อนบทบาทนักบัญชีในการควบคุมและบริหารทรัพยากร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ พิมพ์ จัตรเงิน (2562) และ คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และคณะ (2562) ที่พบว่าประสิทธิภพนักบัญชีมักเด่นในด้านคุณภาพและความคุ้มค่า

3. จากสมมุติฐาน 1 พบว่า พนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุระหว่าง 41-50ปี มีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น พนักงานบัญชีในช่วงอายุดังกล่าวเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานด้านบัญชี มีความเข้าใจในขั้นตอนและระบบงานเป็นอย่างดี ขณะเดียวกันยังคงมีความตั้งใจและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองสรณ์, น. (2559). ที่พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่

ส่งผลให้ ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีแตกต่างกัน โดยนักบัญชีที่อยู่ในช่วงวัยที่มีความเหมาะสมจะสามารถบริหารจัดการงานและรับมือกับความกดดันจากงานได้ดีกว่า และความพร้อมในการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น

จากการศึกษา พบว่าพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลา พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มรายได้ 15,000–35,000 บาทมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มอื่น ผลดังกล่าวสะท้อนว่าระดับรายได้ที่เหมาะสมช่วยสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาระดับความตั้งใจและความทุ่มเทในการทำงาน อธิบายได้ตามแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มองว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชฐศิริประภา, พิลาจันทร์ และคงสง (2568) ที่พบว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยรายได้ที่เหมาะสมช่วยเสริมแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผลลัพธ์การทำงานโดยรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบัญชีที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มสมรสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้จากความแตกต่างด้านบทบาทชีวิตและภาระความรับผิดชอบส่วนบุคคล โดยกลุ่มดังกล่าวอาจสามารถจัดสรรเวลาและสมาธิให้กับงานได้มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวที่ระบุว่าภาระครอบครัวที่ลดลงเอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะงานบัญชีที่ต้องการความละเอียดและความรอบคอบ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ และนุจรีย์ แซ่จิว (2561) ที่ชี้ว่าสถานภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับความแตกต่างของประสิทธิภาพผ่านเงื่อนไขด้านบทบาทชีวิตมากกว่าตัวสถานภาพโดยตรง

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุงาน 6–10 ปีมีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า ผลดังกล่าวสะท้อนบทบาทของประสบการณ์ในการเสริมสร้างความชำนาญ ความรอบคอบ และความสามารถในการจัดการงานบัญชีที่ซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แคทรียา วันวงศ์ (2563) วัชรินทร์ พารักษา และคณะ (2564) ที่ชี้ว่าอายุงานและประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการลดข้อผิดพลาด การรับมือกับความกดดัน และการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

4. จากสมมติฐาน 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ในจังหวัดสงขลาโดยรวม ด้านความต้องการดำรงชีวิตมีอิทธิพลต่อ สะท้อนว่าปัจจัยพื้นฐานและความมั่นคงในการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานบัญชี สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1969) ที่ระบุว่าความต้องการด้านการดำรงอยู่เป็นแรงผลักดันพื้นฐานของพฤติกรรมการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑุทัย ประสพศิลป์ (2557) ที่พบว่าค่าตอบแทนและความมั่นคงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์ พบว่าความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การได้รับการยอมรับ และบรรยากาศการทำงาน มีบทบาทต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ ฉัตรเงิน (2563) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน จึงสะท้อนว่าการสื่อสารและความร่วมมือช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพงานบัญชี

ด้านความต้องการเจริญเติบโต พบว่า โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อการเพิ่มระดับประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน เนื่องจากช่วยเสริมแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ทำให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัย พิมพ์ ฉัตรเงิน (2563) ที่พบว่าการพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในสายอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในองค์กรไทย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญเติบโต ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในสำนักงานบัญชีในจังหวัดสงขลา รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้เฉลี่ย สถานภาพ และอายุงาน ยังส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานบัญชี ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กร ดังนี้ (1) องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต โดยกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมควบคู่กับการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน และการบริหารภาระงานให้สมดุล โดยเฉพาะช่วงฤดูปิดงบรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) ควรพัฒนาแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ ผ่านการยกระดับระบบการสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานสะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างสร้างสรรค์พร้อมส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันรวมทั้งการจัดสรรเวลาพักอย่างเหมาะสมเพื่อลดความเหนื่อยล้าและความผิดพลาด (3) องค์กรควรสนับสนุนแรงจูงใจด้านความต้องการเจริญเติบโต โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนการอบรมวิชาชีพ (CPD) อย่างเป็นระบบควบคู่กับการมอบหมายงานที่ท้าทายและระบบการยกย่องผลการปฏิบัติงาน (4) นำความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อปรับรูปแบบการพัฒนา การมอบหมายงาน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมอันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังพื้นที่จังหวัดอื่นหรือองค์กรประเภทอื่น ที่หลากหลายมากขึ้นเพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความสามารถในการเปรียบเทียบ และศึกษาปัจจัยด้านการบริหารและพฤติกรรมองค์กรเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ

วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรพร้อมทั้งใช้การวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกรวมถึงการวิเคราะห์ห้บทบาทของเทคโนโลยีทางการบัญชีที่มีต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

คณาวิ อินทร์แก้ว, และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*.

แคทรียา วันวงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร (บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทองสรณ์, น. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 6(2), 125–136.

พิพรรธน์ พิเชฐศิริประภา, วัฒนา พิลาจันทร์, และ ธนัชชา คงสง. (2568). ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงาน ในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร: อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*, 37(134), 68–78.

พิมพ์ ฉัตรเงิน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มณฑุทัย ประสพศิลป์. (2557). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิสุตา ยาหะ, และ ชีรพงษ์ ปิณิจเสติกุล. (2567). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 11(2), 213–225.

วัชรินทร์ พารักษา, และคณะ. (2564). ผลกระทบของการบริหารจัดการที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา.

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 11(2), 125–136.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัครเตช ไม้จันท์, และ นุจรีย์ แซ่จิว. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอุตสาหกรรมจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(1), 95–120.

Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs.

Organizational Behavior and Human Performance, 4(2), 142–175.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). **Business organization and management**.

Richard D. Irwin.

Cochran, W. G. (1953). **Sampling techniques**. John Wiley & Sons.