

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความฝังตัวในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
Work Motivation Affecting Job Embeddedness of Accountants
in Small and Medium Enterprises in Bangkok Area

วิสุตา ยาหะ^{1*} และธีรพงษ์ ปิณจีเสศิกุล²
(Wisuta Yana^{1*} and Teerapong Pinjisakikool²)

¹ นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
¹ Master's Degree Student, Master of Business Administration (Visionary Leaders),
Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand
² หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
² Master of Business Administration (Visionary Leaders), Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand
Corresponding Author: 6514992038@rumail.ru.ac.th

Article history:

Received 14 June 2024

Revised 16 November 2024

Accepted 18 November 2024

SIMILARITY INDEX = 11.19 %

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความฝังตัวในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความฝังตัวในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยเลือกกลุ่มโดยวิธีตามความสะดวก จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 398 คน สถิติที่ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุผลจากการวิจัย พบว่า

1) การเปรียบเทียบความฝังตัวในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความฝังตัวในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความฝังตัวในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความฝังตัวในการปฏิบัติงานของนักบัญชีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความฝังตัวในการปฏิบัติงาน นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ABSTRACT

The research aims to: 1) compare job embeddedness differences among accountants working in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok classified by personal factors, and 2) to study work motivation factors affecting job embeddedness of accountants in SMEs in Bangkok. The sample group consisted of accountants working in SMEs in Bangkok, selected through convenience sampling, totaling 398 individuals, completing questionnaires. Statistics used included percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that

1) Comparison of job embeddedness among accountants in Bangkok's SMEs showed significant differences at 0.05 level when classified by personal factors including age, education level, marital status, and monthly income.

2) Two aspects of work motivation - benefits and compensation, and job security - had significant effects at 0.05 level on job embeddedness among accountants working in Bangkok's SMEs.

Keywords: Motivation, Job Embeddedness, Accountants in Small and Medium Enterprises

1. บทนำ

ในปัจจุบันด้วยการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจที่เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ธุรกิจได้มีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และปัจจัยอื่นๆ จึงทำให้หลายธุรกิจเริ่มเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างกระทันหัน อีกทั้งภาครัฐได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือที่เรียกว่า SMEs (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565) ทำให้จำนวนของผู้ประกอบกิจการเพิ่มมากยิ่งขึ้น และการเพิ่มจำนวนของนักธุรกิจต่างชาติที่เข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทย ประกอบกับกรมสรรพากรเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบทางด้านภาษี เช่น เริ่มมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล และจัดทำบัญชี ผู้ประกอบธุรกิจจึงเริ่มให้ความสำคัญต่อการจัดทำบัญชี คุณสมบัติของนักบัญชี ควรต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องการจัดการด้านบัญชี ต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพประกอบกับมีความรู้ความเข้าใจในด้านงานต่าง ๆ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี, 2547)

สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันยังประสบปัญหาและข้อจำกัดประกอบธุรกิจหลายประการ เช่นปัญหาด้านการจัดการ ปัญหาด้านการเงินและบัญชี โดยเฉพาะปัญหาด้านบัญชี ยังมีการจัดทำบัญชีที่ไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำตัวเลขที่ได้มาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังไม่เห็นถึงความสำคัญของตนเองในการบริหารจัดการด้านบัญชี การเปลี่ยนงานหรือการลาออกของพนักงานบัญชีอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบเมื่อมีพนักงานบัญชีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดกำลังคน ขาดพนักงานบัญชีที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ก็จะส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานตามขั้นตอนของข้อมูลทางการบัญชีได้อย่างถูกต้อง (อภิญา วิเศษสิงห์, 2556) และทำให้เกิดการวางแผนบัญชีผิด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการและจูงใจให้พนักงานบัญชีทำงานได้อย่างมีความสุขและไม่คิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และเป็นแนวทางการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักบัญชีในการจัดทำบัญชี ซึ่งจะช่วยลดปัญหาและอุปสรรคในงานบัญชีขณะเดียวกันยังทำให้พนักงานบัญชีทำงานได้ต่อเนื่อง อีกทั้งการขับเคลื่อนธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ก้าวนำไปสู่การพัฒนา ยกระดับองค์กรให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, 1959) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรดริก เฮอส์ชเบอร์ก (Federick Herzberg) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก เพื่อศึกษาสิ่งที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนและปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน แต่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg, 1959 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ต่อมาในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ซึ่งเสนอว่าความพึงพอใจในการทำงาน ยังประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจไปสู่ความไม่พึงพอใจ และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจไปสู่ความไม่มีความไม่พึงพอใจ

ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอส์ชเบอร์กไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอรวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น

แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน Mitchell & Lee (2001) ได้ค้นพบทฤษฎีในการอธิบายถึงปัจจัยที่พนักงานยังสมัครใจทำงานเดิมของตนต่อไป หรือเรียกว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Embeddedness) จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเดิมของตนนั้นยังมีความพึงพอใจในงานเดิมอยู่ พนักงานที่ลาออกจากงานไม่ได้หางานอื่นไว้ก่อนการลาออก และลาออกจากงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงานนี้จะช่วยประเมินปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป รวมทั้งปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน ปัจจัยที่ทำให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรต่อไป ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ความลงตัว ความเชื่อมโยง สิ่งที่ต้องสละ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและความหมาย

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

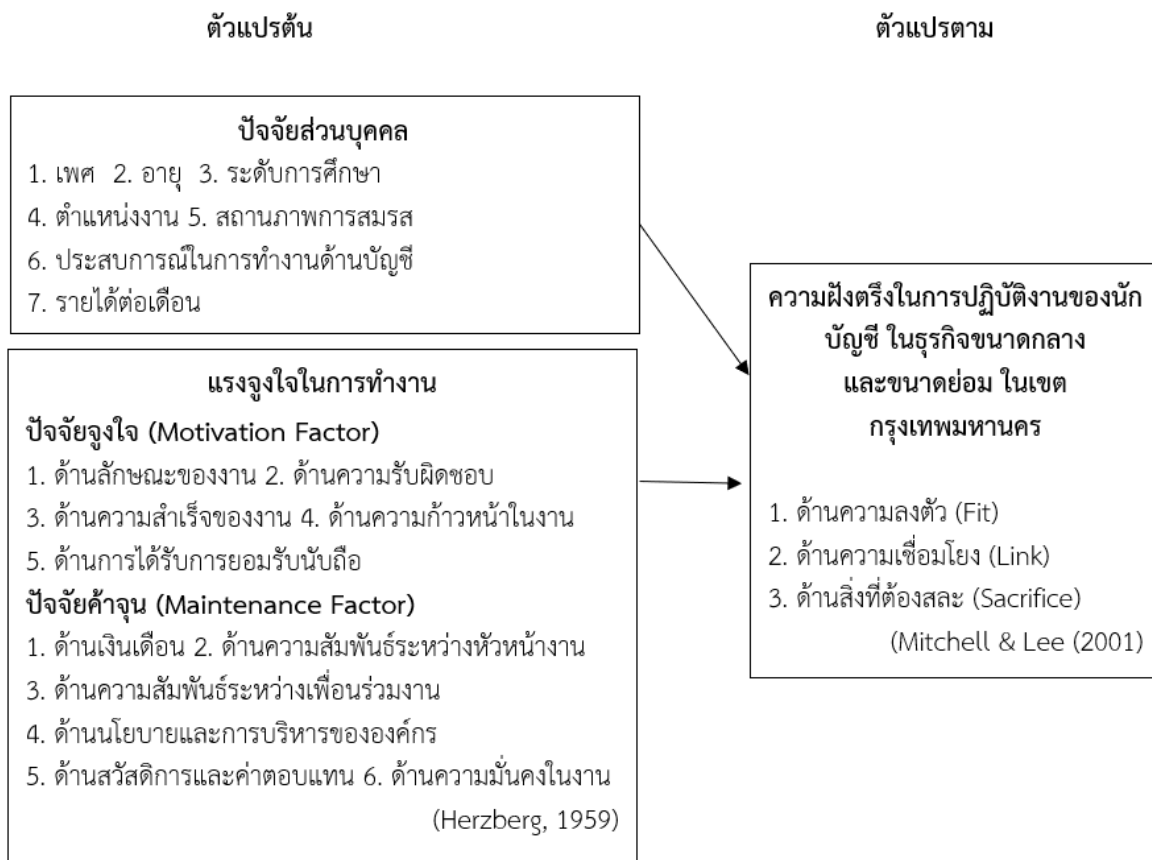
พบว่า การวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง (2564) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย การฝังตรึงในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานชายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝังตรึงในงาน ได้แก่ ด้านความลงตัวกับองค์กร และสภาพแวดล้อมโดยรอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสิ่งที่จะต้องสละ ทางวัตถุหรือจิตใจเมื่อออกจากงาน ด้านความเชื่อมโยงกับบุคคลในองค์กร และครอบครัว ตามลำดับ

สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร (2562) ได้ให้ความหมายว่า การฝังตรึงในงาน หมายถึง ผลรวมของบุคคลในการฝังลึกในงานเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรและความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคมหรือชุมชนอย่างลงตัว โดยการแสดงความเสีย สละเวลาของตนเอง เพื่อสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ จากบทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งเอกสาร สิ่งพิมพ์ จากแหล่งสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ศึกษาข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการศึกษา และร่างแบบสอบถามในแต่ละด้านให้ครอบคลุมค่านิยมของตัวแปรทุกตัว

3.2.2 ร่างแบบสอบถามการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่า ครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์งานวิจัยหรือไม่

3.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาข้อที่ไม่มีคุณภาพหรือไม่ตรงแล้วตัดออกจากแบบสอบถาม พบว่ามี 7 ข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์จึงพิจารณาตัดออก โดยรวมงานวิจัยชิ้นนี้ได้รับการยอมรับ

3.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เช่น พนักงานบริษัทตำแหน่งไอที พนักงานขาย เป็นต้น แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.91 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (1984) มีค่าเท่ากับ 0.975 ซึ่งมากกว่า 0.7 ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีคุณภาพเพียงพอและมีความเชื่อมั่นสูง ค่าที่ได้มาจากการวิเคราะห์ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง

3.2.5 ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ พร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบแล้ว ผ่านเกณฑ์แล้วไปทำการแจก เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาและค้นคว้าหนังสือ วารสาร เอกสาร วิชาการ ตัวเลขสถิติจากกรมสรรพากร กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เว็บไซต์ บทความ และเอกสารอื่น ๆ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่งงาน (5) สถานภาพการสมรส (6) ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี (7) รายได้ต่อเดือน โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าร้อยละ (Percentage) และตารางแจกแจงความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 5) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความลงตัว ด้านความเชื่อมโยง ด้านสิ่งที่ต้องสละ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย (Hypothesis Testing) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T-Test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน คือ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA: F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ทดสอบความแตกต่างทางด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี รายได้ต่อเดือน หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่าทำนายสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ อยู่ที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิจัย

จากการสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 398 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 93.50 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 มีตำแหน่งงานระดับพนักงานบัญชี จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 มีประสบการณ์ในการ

ทำงานด้านบัญชีมากกว่า 5 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 และมีอัตรารายได้ต่อเดือน มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 198 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.75

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชี	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะของงาน	4.35	0.72	มากที่สุด
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.40	0.69	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.40	0.67	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.32	0.69	มากที่สุด
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.34	0.68	มากที่สุด
6. ด้านเงินเดือน	3.94	0.90	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	4.17	0.69	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.26	0.67	มากที่สุด
9. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.19	0.66	มาก
10. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.97	0.84	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.09	0.75	มาก
ภาพรวม	4.22	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเงินเดือน 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 5) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความพึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความพึงตรงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ความพึงตรงในการปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	สถานภาพการสมรส	ประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี	รายได้ต่อเดือน
ด้านความลงตัว	X	✓	✓	X	✓	X	✓
ด้านความเชื่อมโยง	X	✓	✓	X	✓	X	✓
ด้านสิ่งที่ต้องสละ	X	X	✓	X	X	X	✓
หมายเหตุ	เครื่องหมาย		✓	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ / แตกต่างกัน			
	เครื่องหมาย		X	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ / ไม่แตกต่าง			

จากตารางที่ 2 พบว่า นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพการสมรส และด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะ ความพึงตรงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในด้านความลงตัว ด้านความเชื่อมโยง ด้านสิ่งที่ต้องสละ และ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านบัญชี ต่างกัน จะความพึง ตรงในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของ แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

	B	SE	Beta	t	sig
(ค่าคงที่)	0.682	0.163	-	4.183	0.000*
1. ด้านลักษณะของงาน	-0.040	0.047	-0.047	-0.851	0.395
2. ด้านความรับผิดชอบ	-0.028	0.077	-0.031	-0.371	0.711
3. ด้านความสำเร็จของงาน	0.116	0.081	0.125	1.437	0.151
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.074	0.069	0.082	1.076	0.282
5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.054	0.072	0.059	0.742	0.459
6. ด้านเงินเดือน	-0.053	0.036	-0.076	-1.473	0.141
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน	-0.001	0.058	-0.001	-0.020	0.984
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	0.113	0.059	0.122	1.918	0.056
9. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.103	0.063	0.109	1.621	0.106
10. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	0.119	0.040	0.161	2.983	0.003*
11. ด้านความมั่นคงในงาน	0.323	0.040	0.392	8.069	0.000*

$$R^2 = 0.569, \text{adj } R^2 = 0.557, \text{SEE} = 0.413, F = 46.31, DW = 1.735$$

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรต้น แรงจูงใจในการทำงาน อธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม ความ พึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ถูกต้องร้อยละ 56.90 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น แรงจูงใจในการทำงานแต่ละด้าน กับ ความพึงตรงใน การปฏิบัติงานของนักบัญชี พบว่า ตัวแปรต้น แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทนและด้านความมั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อความพึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนตัวแปรต้น แรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับ ถือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความพึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาด ย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความพึงตรงในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

1.1) นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงตรงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความพึงตรงในการปฏิบัติงานน้อยกว่า นักบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี เนื่องด้วย นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีอายุ 20 - 30 ปีนั้น อายุยังน้อยเพิ่งจบการศึกษาใหม่ อยู่ในช่วงหาประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในช่วงการเรียนรู้ใช้ชีวิตแบบวันรุ่นสร้างตัววัยรุ่นทำงาน ส่วนนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีอายุ 31 - 40 ปี อายุมากแล้ว เป็นวัยกลางคน อยู่ในช่วงสร้างรากฐานกับชีวิตให้มั่นคง เพื่อก้าวสู่ขั้นปลายชีวิตการทำงานก็ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนงาน เพราะมีความเสี่ยงสูง เงินเดือนสูง อายุมากขึ้น การจ้างงานก็ลดลง รวมทั้งภาระที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ยังต้องคงอยู่ในองค์กรต่อไป ต่างกับนักบัญชีที่มีอายุน้อยที่สามารถเปลี่ยนงานได้บ่อย เพราะภาระยังมีไม่มากและมีแรงจูงใจในชีวิตมาก ดังนั้นจึงทำให้นักบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงตรงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญ ธัญกรรม (2560) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากมีการประสบการณ์ที่ดี สามารถเข้าใจระบบงานทั้งในภาพรวมและความรู้เฉพาะทางได้อย่างชัดเจน ทำตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

1.2) นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความพึงตรงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความพึงตรงในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาเอก เนื่องด้วย นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความพึงตรงในงานมากขึ้น ต้องใช้ความรู้และทักษะวิชาชีพที่ศึกษาได้ในระหว่างการทำงานของตน ในทางกลับกัน บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความพึงตรงในงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย แบบไม่ต้องการมาตรฐานการศึกษาสูง และอาจมีความมั่นใจน้อยลงในการปฏิบัติงานที่ต้องการทักษะพิเศษ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานมักขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการทำงาน ความตั้งใจ และความพยายามในการพัฒนาทักษะ ความรู้ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธนชา ดิษบรรจง (2564) ที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติที่ดีต่อการลงทุนในสกุลเงินดิจิทัล และในด้านการใช้เงินสกุลดิจิทัล อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้รับรู้แต่เพียงข้อดี แต่ขาดการรับรู้ / ไม่ทราบถึงข้อเสียของเงินสกุลดิจิทัลเท่าที่ควร จึงมีความตั้งใจเลือกใช้เงินสกุลดิจิทัลมากกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ

1.3) นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีความพึงตรงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ ที่มีสถานภาพโสด จะมีความพึงตรงในการปฏิบัติงานมากกว่า สถานภาพแยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง เนื่องด้วย นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความมุ่งมั่นทำงานอย่างมาก เพื่อเพิ่มรายได้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต หรือเพื่อให้สามารถมีสภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว การทำงานยังเป็นโอกาสที่ดีในการเชื่อมต่อกับผู้บุคคลในชุมชนที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อสร้างความสุขในชีวิตที่ไม่มีคู่สมรสได้ การทำงานเป็นโอกาสดีในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ การมีเวลาอย่างอิสระสามารถทำให้นักบัญชีที่มีสถานภาพโสด มีโอกาสในการพัฒนาทักษะที่อาจจะช่วย

เสริมสร้างอนาคตที่ดีขึ้น ส่วนผู้ที่อยู่ในสถานภาพแยกกันอยู่ / หม้าย / หย่าร้าง อาจมีผลพวงจากการแยกกันอยู่ การหย่าร้าง ทำให้เกิดภาระการเงิน ซึ่งอาจเกิดจากค่าใช้จ่ายสำหรับค่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบุตร หรือความเครียดและความกดดันจากสถานการณ์ที่แยกกัน อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งกายและใจ เช่น ภาวะซึมเศร้า ภาวะวิตกกังวล หรือปัญหาสุขภาพทางกายอื่นๆ ทำให้ความพึงตรงในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ไวนัส (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภออินทิมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนงานมากกว่าพนักงานชายในกลุ่มอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีสถานภาพการหย่าร้างนั้น ส่งผลอย่างแรงต่อความรู้สึก ต่อความมั่นใจ และต่อการใช้ชีวิต การหย่าร้างจะทำให้เกิดปัญหาชีวิตตามมาอย่างมากมาย ทำให้มีปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นได้

1.4) นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงตรงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จะมีความพึงตรงในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ที่มีรายได้ต่อเดือนที่มากกว่า 25,000 บาท เนื่องจาก นักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ความสำคัญกับรายได้เป็นอย่างมาก เพราะรายได้เป็นตัวขับเคลื่อนในการดำรงชีวิต นักบัญชีที่มีรายได้ต่อเดือนสูงแล้ว ก็ไม่คิดอยากที่จะเปลี่ยนงาน เพราะกลัวเรื่องความเสี่ยงตกงาน ความเสี่ยงการจ้างงานใหม่ และภาระที่ยังมีอยู่ ส่วนที่มีรายได้ต่ำบางครั้งการมีรายได้ต่ำอาจเป็นการกระตุ้นให้คนพยายามมากขึ้น ในการพัฒนาทักษะและความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเพิ่มรายได้ในอนาคต บริษัทหรือองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเท่าเทียมในสิทธิประโยชน์ เช่น เงินเดือนที่พอใจ สวัสดิการ และโอกาสพัฒนาอาจช่วยลดความพึงตรงในการทำงาน การมีสภาพการเงินที่ดี อาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิต แต่ความสุขในการทำงานมักมีส่วนสำคัญอย่างเท่าเทียมกับรายได้ที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อรยา วิศวะไพศาล และเขมกร ไชยประสิทธิ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยความพึงตรงในงานด้านองค์การและด้านชุมชนที่ทำให้พนักงาน ฝ่ายวิจัยทางคลินิกขององค์การรับท้าววิจัยตามสัญญาในประเทศไทยสมัครใจทำงานในองค์การต่อไป พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความพึงตรงในงานแบบผกผัน ในระดับปานกลาง (r เท่ากับ 0.379) รายได้จากองค์การปัจจุบัน และการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงตรงในงานแบบผกผัน ในระดับต่ำ (r เท่ากับ -0.191 และ -0.188 ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีรายได้จากองค์การปัจจุบัน และ/หรือการศึกษาสูงจะมีความพึงตรงในงานในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

1) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า ลักษณะของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หากได้รับสวัสดิการ เช่น สวัสดิการด้านประกันสุขภาพและการประกันชีวิต ประกันสังคม วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินชดเชย ค่าล่วงเวลา เงินออมพิเศษ เบี้ยขยัน ฯลฯ อย่างเหมาะสม จะมีความพึงตรงในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจาก มีความพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่องค์กรมอบ สวัสดิการและค่าตอบแทนสามารถส่งผลต่อความพึงตรงในการทำงานอย่างมาก โดยเฉพาะถ้านักบัญชีรู้สึกว่าการจัดการที่ดี และได้รับการยอมรับจากองค์กร สวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนที่พึงพอใจ มักจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดข้อโต้แย้ง และสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมีความสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการลดความเครียด และลดความกดดันในที่ทำงาน และเพิ่มความสุขในชีวิตทั่วไป

ของพนักงาน นอกจากนี้ยังสามารถช่วยเพิ่มความเชื่อมั่น และความผูกพันในองค์กร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพการทำงานด้วย ดังนั้น การให้สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และพึงพอใจมีความสำคัญอย่างมากในการสร้างบรรยากาศทำงานที่ดี และสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจและองค์กรได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลภััสสรณ์ ศรีวรรณัตราธร และ ประสพชัย พสุนนท์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภค บริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก คือ เงินเดือนและสวัสดิการ เพราะค่าจ้างสวัสดิการ โบนัสล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นตัวแปรที่สำคัญประกอบการตัดสินใจลาออกทั้งสิ้น

2) ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความพึงตรงในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า ลักษณะของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ จะเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตนเอง ให้ความสำคัญกับงานที่ทำ และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และปรับตัวกับสถานการณ์ใหม่ๆ เมื่อนักบัญชีรู้สึกว่าคุณมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน จะรู้สึกมั่นใจและมีความฉลาดในการตัดสินใจ การได้รับการเข้าใจและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หรือผู้บังคับบัญชายังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงในงานด้วย ความพึงตรงในการทำงานมักเกิดจากการรู้สึกสำคัญและเชื่อมั่นในบทบาทของนักบัญชีเองขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมและการมีผลกระทบในงานที่ทำช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการเชื่อมโยงระหว่างงานที่ทำกับเป้าหมาย และค่านิยมส่วนตัวก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมความพึงตรงในงานได้ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่กล่าวว่า พนักงานที่ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสที่จะได้เรียนรู้งานอื่นๆ อยู่เสมอ ทำให้รู้สึกว่าคุณได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง สามารถทำงานที่รับผิดชอบได้มากขึ้น และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในเวลาที่มีปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงาน

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของนักบัญชี ซึ่งทางบริษัทควรจรรักษาแรงจูงใจในด้านด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงานนี้ไว้ ไม่ให้ลดถอยลงไปกว่านี้ ถ้าเพิ่มแรงจูงใจได้มากกว่านี้ก็ดีมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ผู้ศึกษาจำกัดขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษารั้งต่อไปอาจนำลักษณะความพึงตรงในงานเป็นแนวทางในการศึกษากลุ่มตัวอย่างหรือประชากรที่มีลักษณะแตกต่างออกไป หรือพนักงานหน่วยงานอื่นๆ เช่น พนักงานหน่วยงานราชการ พนักงานในองค์กรเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร

2. ผลการศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาภายในประเทศไทยเท่านั้น เนื่องจากลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและประชากร ลักษณะองค์กร และสภาพแวดล้อมของประเทศไทย ในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษารั้งต่อไปควรมีการทบทวนปัจจัยแยกย่อยความพึงตรงในงานให้เหมาะสมกับองค์การศึกษา เช่น การเพิ่มปัจจัยแยกย่อยของความเข้ากันได้กับผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ และการอาศัยอยู่ในชุมชนที่นับถือศาสนาเดียวกัน เป็นต้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ที่มีผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วต่อไป

4. ควรทำการศึกษาเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาหรือสรรหารูปแบบการสร้างควมพึงพอใจในการปฏิบัติของนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อตรงตามมาตรฐานการบัญชี

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม*, 23(1), 1615-1634.
- เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2564). การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคณะวิทยาศาสตร์. *ชลบุรี: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชลภััสสรณ์ ศรีวรรณธรรมา และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 1906 - 3431.
- ชาญ ธีรกรรม. (2560). ศึกษาพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันเนื่องจากพนักงานที่มีอายุมากมีการประสบการณ์ที่ดี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณธชา ดิษบรรจง. (2564). *พฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อการลงทุนใน Cryptocurrency*. สารนิพนธ์ วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี. (2547). *จรรยาบรรณในวิชาชีพ*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/66888>
- ศิริวิวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ อนุวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: บริษัท อีระพี ลัม และไซเท็กซ์.
- สุภาพร เสวตเวช และเกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร. (2562). ปัจจัยการพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานขายเครื่องสำอางในห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา*, 7(2), 247-262.
- สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). *สถานการณ์ SMEs*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://e-library.moc.go.th/book-detail/22145>
- อภิญา วิเศษสิงห์. (2556). *รายงานการวิจัยเรื่องการจัดทำบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อรยา วิศวไพศาล และเชมกร ไชยประสิทธิ์. (2558). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายวิจัยทางคลินิกในประเทศไทย ขององค์การรับทำวิจัยตามสัญญา*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อังคณา ไวน์ส. (2561). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cronbach, L. (1984). *Essential of Psychological Testing*. (4th ed.). New York: Harper.
- Herzberg, F. (1959). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- Mitchell & Lee (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.