ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี กรณีศึกษา: ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

Factors Affecting the Performance of Accounting Staff: A Case Study: Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) in the Lower Northern Region

สุกัญญา ผงยา[1*] และ ภัทรพร พงศาปรมัตถ์[2]

Sukanya Phongya[1*] and Pattaraporn Pongsaporamat[2]

[1,2]หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร

[1,2]Master of Accountancy Program, Faculty of Business Administration, Economics and Communication, Naresuan University

*Corresponding author's email: sukanya756982@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received)	วันที่แก้ไขบทความ (Revised)	วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)
1 กันยายน 2568	26 ตุลาคม 2568	14 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 390 ราย โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างแบบ ทาโร่ยามาเน่ (Yamane) เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและลดความเสี่ยงจากการไม่ได้รับแบบสอบถามคืนหรือข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้จึงเตรียมจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 ราย แต่ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บได้จริง จำนวน 135 ราย จากกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ คิดเป็น ร้อยละ 33.75 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานและความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความสำเร็จของงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ขณะที่ด้านลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานและด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ด้านความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ขณะที่ด้านความต้องการความปลอดภัยไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs), ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aimed to examine the motivational and supporting factors affecting the performance of accounting staff in small and medium-sized enterprises (SMEs) in the lower northern region. The sample consisted of 390 accounting staff in SMEs in the lower northern region. The Yamane method was used to sizing the sample to increase coverage and reduce the risk of non-returned questionnaires or incomplete data. The study then prepared a questionnaire for 400 respondents, but only 135 of the initial sample, representing 33.75 percent of the total sample, was actually collected. Questionnaires were used as the data collection tool. Descriptive statistics and multiple regression analysis were used for data analysis. The results revealed that: 1) Motivational factors, job success factors, and job advancement factors significantly affected job performance at the 0.05 level. Job success was the most influential variable, while job characteristics did not significantly affected job performance. 2) Supporting factors, job security factors, and welfare and compensation factors were also important factors. It had a statistically significant effect on work performance at the 0.05 level, with job security was the most influential variable, while safety needs did not have a statistically significant effect.

Keywords: Small and Medium Enterprises (SMEs), Motivational Factors, Supporting Factors, Performance

บทนำ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีจำนวนมากกว่า 3.2 ล้านราย หรือคิดเป็นร้อยละ 99.5 ของจำนวนวิสาหกิจทั้งหมด และมีการจ้างงานกว่า 12.7 ล้านคนทั่วประเทศ (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566) ซึ่งภาคเหนือตอนล่างเป็นพื้นที่ที่มีการประกอบกิจการ SMEs จำนวน 219,795 ราย คิดเป็นประมาณร้อยละ 6.87% โดยเฉพาะในสาขาการผลิต การเกษตร และการบริการที่เป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น การที่ SME มีความเข้มแข็ง สามารถแข่งขันได้จึงย่อมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยมีบทบาทในการสร้างงานและกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วยจังหวัดต่าง ๆ ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร นครสวรรค์ กำแพงเพชร สุโขทัย ตาก และอุตรดิตถ์ก็เป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีการประกอบธุรกิจ SMEs อย่างแพร่หลาย ธุรกิจเหล่านี้มีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการค้า การบริการ หรือการผลิตสินค้าในชุมชน และหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจ SMEs ดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การจัดการด้านบัญชี ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยให้เจ้าของกิจการสามารถวางแผนทางการเงิน ติดตามต้นทุน และประเมินผลการดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างแม่นยำ หากการทำบัญชีไม่มีประสิทธิภาพ ธุรกิจอาจเผชิญกับ

ปัญหาทางการเงิน ตัดสินใจผิดพลาด หรือไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายภาษีได้ (Mongkolsamai, 2020) โดยการศึกษาของ Krishnan (2005) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และแรงจูงใจ และปัจจัยด้านองค์กร เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบสนับสนุนจากองค์กร และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำบัญชี การดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการบัญชี ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการวางแผน ควบคุม และตัดสินใจทางการเงินของกิจการ พนักงานบัญชีจึงเป็นบุคลากรสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติมักพบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี เช่น การจัดทำบัญชีล่าช้า ข้อมูลผิดพลาด ขาดความรับผิดชอบ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือทางการเงินของธุรกิจ (สุรีย์พร สุดใจ, 2564) พนักงานบัญชีจึงเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพถ้าพนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพย่อมจะส่งผลทำให้ผลงานของบริษัทฯ นั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย ซึ่งความรู้ความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ฉะนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงานซึ่งความพึงพอใจเป็นกระบวนการหนึ่งของการสร้างแรงจูงใจ จึงสามารถกล่าวได้ว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นการสร้างการผลักดันชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความสำคัญของพนักงานที่บริษัทต้องให้ความสำคัญและมีนโยบายที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานจะทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ลดต่ำลงหรืออาจจะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น (สุมาลี กฤษณโสภา และ ลัดดาวัลย์ สำราญ, 2561) แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม เช่น การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การเติบโตในสายอาชีพ และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น (Herzberg, 1959) โดยเฉพาะในกลุ่มธุรกิจ SMEs ซึ่งมักไม่มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทางการ จึงยิ่งจำเป็นต้องเข้าใจแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพนักงานเพื่อจะได้นำไปสู่การปรับปรุงแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของกิจการ

จากสาเหตุดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี กรณีศึกษา: ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของธุรกิจและเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี กรณีศึกษา: ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

สมมติฐานงานวิจัย

H_1: ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

H_2: ปัจจัยจูงใจด้านด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

H_3: ปัจจัยจูงใจด้านด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

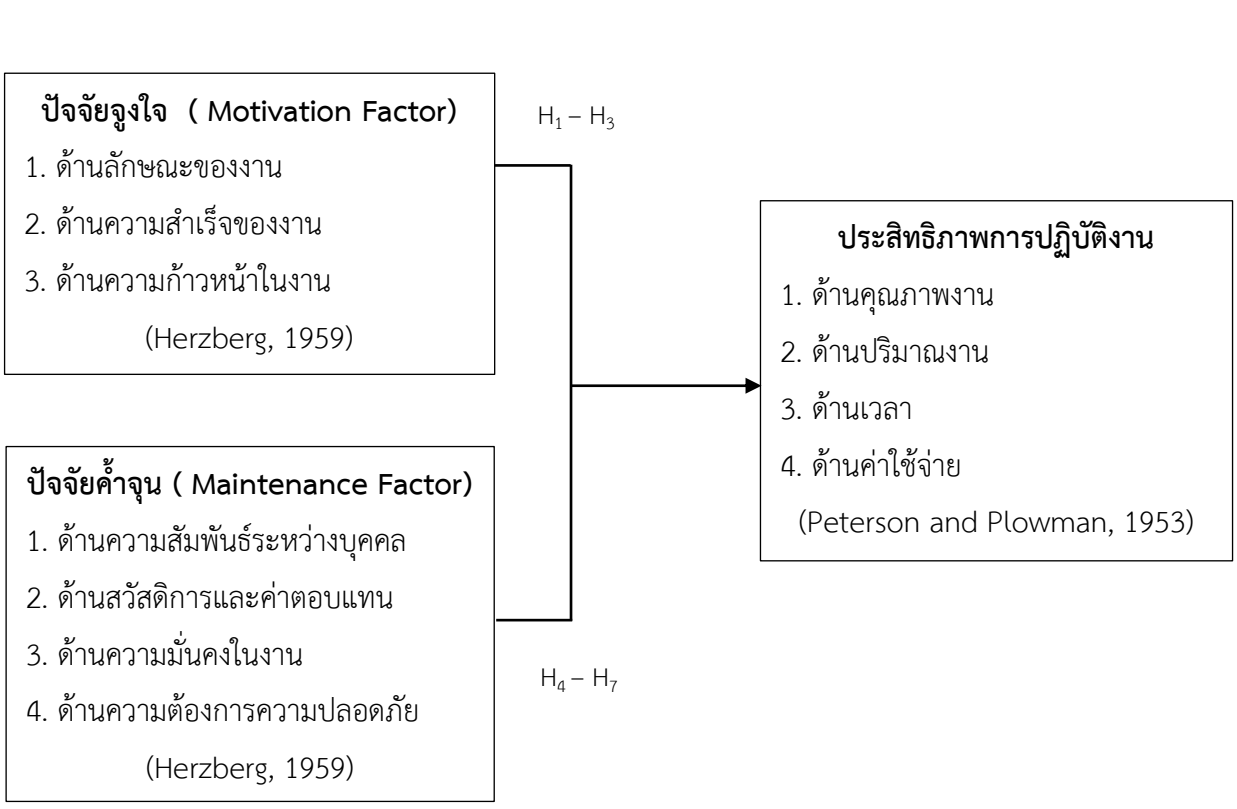
H_4: ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

H_5: ปัจจัยค้ำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

H_6: ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

H_7: ปัจจัยค้ำจุนด้านความต้องการความปลอดภัยส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด 7 จังหวัด คือ พิษณุโลก พิจิตร นครสวรรค์ กำแพงเพชร สุโขทัย ตาก และอุตรดิตถ์ มีจำนวนผู้ประกอบการทั้งหมด 14,916 ราย (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง (Simple) โดยใช้สูตร ทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 390 ราย เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและลดความเสี่ยงจากการไม่ได้รับแบบสอบถามคืนหรือข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ การวิจัยครั้งนี้จึงเตรียมจัดเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 ราย ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้มีความเพียงพอและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในกรอบการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น ซึ่งแบ่งออก 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเนื้อหาแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

ผลลัพธ์จากการประมวลผล ค่า IOC คือ ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำไปใช้ได้ , 0.33 เห็นควรปรับปรุง และ 0.00 หรือมีค่าเป็นลบ ให้ตัดทิ้ง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม เท่ากับ 1

5. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) มาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุดที่ใช้ในการทดลองใช้ (Try - Out) จะไม่นำไปรวมกับการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด

6. นำแบบสอบถามที่ได้ตอบรับจากประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยใช้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามพร้อมกับตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำหนังสือขออนุญาตเพื่อส่งแบบสอบถาม ถึงพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง แนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผ่านทาง E-mail ของแต่ละบริษัท

3. กำหนดวันในการส่งตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถาม ติดตามหน่วยงานที่ยังไม่ได้ เพื่อให้ครบถ้วนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บได้จริง จำนวน 135 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งไว้ 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ 33.75 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ถือว่าข้อมูลยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยในการวิเคราะห์ใช้สถิติทดสอบการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	42	31.10
หญิง	93	68.90
Total	135	100.00
2.อายุ		
20-30 ปี	51	37.78
31-40 ปี	48	35.56
41-50 ปี	36	26.66
Total	135	100.00
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	36.30
ปริญญาตรี	85	63.00
ปริญญาโท	1	0.70
Total	135	100.00
4.ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	51	37.80
5-10 ปี	49	36.30
11-20 ปี	35	25.90
Total	135	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 135 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 68.90 เพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 ส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 และอายุ 41-50 ปีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และสำเร็จการศึกษาปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์

ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 และมีประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านลักษณะของงาน	4.31	0.25	มากที่สุด	1
ด้านความสำเร็จของงาน	4.25	0.26	มากที่สุด	2
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.85	0.48	มาก	3
รวม	**4.18**	**0.25**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18 S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 4.31 S.D. = 0.25 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.26) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\overline{X}$ =3.85 S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.82	0.47	มาก	2
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	3.78	0.45	มาก	3
ด้านความมั่นคงในงาน	3.66	0.47	มาก	4
ด้านความต้องการความปลอดภัย	3.88	0.49	มาก	1
รวม	**3.77**	**0.36**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความต้องการความปลอดภัย ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.47) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\overline{X}$ = 3.78 S.D. = 0.45) และด้านความมั่นคงในงาน ($\overline{X}$ =3.66, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพของงาน	3.71	0.49	มาก	2
ด้านปริมาณงาน	3.66	0.48	มาก	4
ด้านเวลา	3.82	0.56	มาก	1
ด้านค่าใช้จ่าย	3.69	0.60	มาก	3
รวม	**3.72**	**0.45**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\overline{X}$ = 3.71, S.D. = 0.49) ด้านค่าใช้จ่าย ($\overline{X}$ = 3.69, S.D. = 0.60) และ ด้านปริมาณงาน ($\overline{X}$ =3.66, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	t	*P-value
ค่าคงที่ (Constant)	-0.417	-0.704	0.483
ด้านลักษณะของงาน (H_1)	-0.055	-0.326	0.745
ด้านความสำเร็จของงาน (H_2)	0.727	5.029	0.001*
ด้านความก้าวหน้าในงาน (H_3)	0.336	4.387	0.001*
R=0.627; R^2=0.394; Adjusted R^2 =0.380; F= 28.358			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 38.00 (Adj R^2= 0.380) โดยมีความสัมพันธ์รวมกันในระดับปานกลางถึงสูง (R = 0.627) เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และ ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ด้านความสำเร็จของงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ส่วนด้านลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	B	t	*P-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.308	1.234	0.220
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (H_4)	0.157	2.542	0.012
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (H_5)	0.373	5.170	0.001*
ด้านความมั่นคงในงาน (H_6)	0.390	6.038	0.001*
ด้านความต้องการความปลอดภัย (H_7)	-0.006	-0.121	0.904
R=0.819; R^2=0.670; Adjusted R^2 =0.660; F= 66.025			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งสี่ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.00 (Adj R^2 = 0.660) โดยมีความสัมพันธ์รวมกันในระดับสูง (R = 0.819) เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยด้าน ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ส่วนด้านความต้องการความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง สามารถอภิปรายได้ดังนี้ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน และ ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่ด้านลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทาย จึงมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร สอดคล้องกับ สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต่แสง (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลคแอนด์เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ณัติรุจน์ นพหิรัณย์กิจ และ จิราพร ระโหฐาน (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกด้วย

ความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง สามารถอภิปรายได้ดังนี้ พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคง

ในงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านความมั่นคงในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด ส่วนด้านความต้องการความปลอดภัย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานพนักงานบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเหนือตอนล่าง มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่คอยให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส อีกทั้งยังมีสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ สอดคล้องกับ สุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และ สมพล ทุ่งหว้า (2567) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับณัฐวุฒิ ศิลารักษ์ (2567) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่ แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยจูงใจ คือ ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน คือ ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี เช่น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำ หรือปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ทำการวิจัยในลักษณะ เปรียบเทียบระหว่างประเภทธุรกิจหรือขนาดของธุรกิจ เพื่อดูความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวุฒิ ศิลารักษ์. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเบเกอรี่แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 11*(2), 183-194.

ณัติรุจน์ นพหิรัณย์กิจ และ จิราพร ระโหฐาน. (2566).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดชลบุรี *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9*(8), 1393-1405.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2566).*ค้นหาข้อมูลสถานประกอบการขนาดกลาง SMEs*. https://www.smebigdata.com/msme/.

สุดารัตน์ สะโดอยู่ และ แสงจิตต์ ไต่แสง. (2565).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอลเลคแอนด์เอลเทค(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24*(2), 1-10.

สุมาลี กฤษณโสภา และ ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทซิงเกิล พอยท์ พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 3*(1), 55–66.

สุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และ สมพล ทุ่งหว้า. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 9*(8), 383-398.

สุรีย์พร สุดใจ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีในธุรกิจขนาดย่อม. *วารสารวิชาการบัญชีและการจัดการ, 17*(1), 45–58.

Herzberg, F., et al. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley.

Krishnan, R. (2005). The Impact of Accounting Knowledge on SME Performance. *Journal of Accounting Research, 43*(3), 435–455.

Plowman, E. and Peterson, G. E. (1953). Business Organization and Management. Illinois: Irwin.

Mongkolsamai, P. (2020). การบริหารธุรกิจ SMEs: บทบาทของการบัญชีในยุคดิจิทัล. *วารสารการบัญชีและการบริหารธุรกิจ, 12*(1), 45–62.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Harper & Row.