

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

MOTIVATIONAL FACTORS FOR WORKING OF ACCOUNTANTS
IN BANGKOK



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2565

**MOTIVATIONAL FACTORS FOR WORKING OF ACCOUNTANTS
IN BANGKOK**



**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
BUSINESS SCHOOL
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ²⁰²² ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPY RIGHT 2022

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG BUSINESS
SCHOOL**

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีใน เขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวสุภาพร สุรพินิจ
รหัสประจำตัว	60611018
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
พ.ศ.	2565
อาจารย์ที่ปรึกษาคณค้วอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) เปรียบเทียบปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 31-36 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากตามลำดับในปัจจัยจูงใจต่อไปนี้เป็นความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นระดับมากตามลำดับในปัจจัยค้ำจุนต่อไปนี้เป็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และผลประโยชน์ตอบแทน ผลการศึกษาพบว่าสำหรับปัจจัยจูงใจพนักงานบัญชีที่มีเพศและอายุต่างกันมีปัจจัยจูงใจ 5 ด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจทั้งห้าด้านแตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยจูงใจต่างกันทุกด้าน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ สำหรับปัจจัยค้ำจุนพนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลประโยชน์ตอบแทนต่างกัน อายุต่างกันมีปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และผลประโยชน์ตอบแทนต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกัน อายุงานต่างกันมีปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความมั่นคง ผลประโยชน์ตอบแทนต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงาน รายได้
และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Title	Motivational Factors for Working of Accounts in Bangkok
Student	Miss Supaporn Surapinit
Student ID	60611018
Degree	Master of Business Administration
Programme	Business Administration
Year	2022
Advisor	Associate Professor Dr. Kulkanya Napompech

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) compare the motivating factors for the performance of accountants in Bangkok classified by personal factors 2) Comparison of hygiene factors of accountants in Bangkok classified by personal factors 3) Compare organization commitment of accounting staff classified by personal factors. This study collected data using questionnaires from a sample of 400 people. The results of the study found that the accountants in Bangkok were mostly females, aged 31-36 years old, average monthly income 15,001-25,000 baht with 5-10 years of work experience. Most of them were operational level employees. The sample group had high level opinions, respectively, on the following motivating factors: achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement. The results showed that the sample group had a high level of opinion, respectively, on the following hygiene factors: relationship with colleagues, working conditions, stability, governing policy & administration and compensation. The results of the study showed that for motivation factors, accountants with different age and gender had no different motivation factors in all five aspects. Accountants with different levels of education have different opinion level in recognition factor. Accountants with different job titles have five different motivation factors. Accountants with different income level have different motivation in all aspects except responsibility. For hygiene factors, different genders have different in relation to coworkers and compensation. Accountants with Different ages have different opinion in policy & administration, supervision and compensation factors. Accountants with different job titles have different opinion in relationships with colleagues while those who are different in income level have different opinion in working conditions and stability and compensation. Accountants with different working years have different opinion level in policy and administration.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

conditions and stability. Accountants with different tenures have different opinion level in terms of policy and administration, governing, working conditions and stability factors. Accountants of different genders, ages, and educational levels have different commitments in the organization.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. กุลกัญญา ณ ป้อมเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษางานครั้งนี้ อธิบายในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้กำลังใจ และให้การช่วยเหลืออย่างดียิ่งรวมไปถึงการตรวจสอบ และติดตาม แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้สามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งใจและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในบทเรียนต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ด้านวิชาการ ยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้ชีวิตจาก ประสบการณ์ตรงของแต่ละท่าน ทำให้สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านของคณะบริหารธุรกิจ ที่ทุ่มเททำงานอย่างสุดความสามารถ ในการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก ในการติดต่อประสานงาน ตลอดจนดูแล แนะนำข้อมูลต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยได้รับความสะดวกสบายในระหว่างที่ได้ศึกษาในคณะบริหารธุรกิจนี้ รวมไปถึงสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอบคุณเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา ทั้งเรื่องการศึกษา และประสบการณ์ชีวิตต่าง ๆ จนทำให้การศึกษานี้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างมากและกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยต้องขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่สาว น้องสาว และญาติ ๆ ทุกคน ที่คอยสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน และให้กำลังใจเสมอมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ แก่ผู้ที่มีความสนใจเกี่ยวกับหัวข้อการค้นคว้าอิสระนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะสามารถช่วยให้ นิสิต และนักศึกษา ผู้เกี่ยวข้อง ได้รับความรู้ และประโยชน์สูงสุดจากการศึกษาการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ขอขอบพระคุณ เป็นอย่างยิ่ง

สุภาพร สุรพินิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	I
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง	X
สารบัญภาพ	XIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 สมมติฐานการวิจัย	5
1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	10
2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจการตลาด.....	10
2.2.2 ประเภทการจูงใจ (TYPES OF MOTIVATION)	11
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (HERZBERG'S TWO-FACTOR THEORY)	13
2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (MASLOW'S GENERAL THEORY OF HUMAN & MOTIVATION).....	14
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับนักบัญชี	18
2.5.1 ความหมาย นักบัญชี (ACCOUNTANTS).....	18
2.5.2 คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ	18
2.5.3 ประเภทงานของนักบัญชี.....	19

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	24
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	24
3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	24
3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง	25
3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.2.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม	25
3.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน	26
3.2.3 เกณฑ์การแปลผล	27
3.2.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	27
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (DESCRIPTIVE STATISTIC)	30
3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (INFERENTIAL STATISTICS)	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย	33
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	35
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	41
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล	48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	61
4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผลการวิจัย	83
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	83
5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	83
5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	84
5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	85
5.1.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	85
5.1.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	86
5.1.7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	86
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	87
5.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	87
5.2.2 อภิปราย ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	90

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.2.3 อภิปราย ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพ มหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	95
5.2.4 อภิปราย ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	99
5.3 ข้อเสนอแนะ	102
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก.....	107
ประวัติผู้เขียน	113

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้กระจายแบบสอบถามออนไลน์	25
3.2 แสดงประเด็นคำถามของมาตรวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	26
3.3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น	27
3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	29
4.1 จำนวนความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	35
4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	36
4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	37
4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	38
4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	39
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง ในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร	41
4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหาร	41
4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา	42
4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน	44
4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	45
4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	46
4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ	48

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	49
4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	51
4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	53
4.18 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้	54
4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุงาน	58
4.20 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงาน บัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกัน	59
4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีจำแนกตามเพศ	61
4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	63
4.23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้าน ผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน	64
4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนใน การปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามตำแหน่งงาน	68
4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	70

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.27 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน.....	72
4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพของพนักงานบัญชี จำแนกตามอายุงาน.....	75
4.29 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่างกัน.....	76
4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย.....	79
4.31 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร.....	80
4.32 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ.....	82
4.33 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ.....	82
4.34 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	83
4.35 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา.....	84
4.36 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	85
4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	85
4.38 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	86
4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87
4.40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย.....	87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ความต้องการในตลาดแรงงาน.....	1
1.2 ผู้ทำบัญชี.....	2
1.3 การจัดทำบัญชีของนิติบุคคล.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow.....	15



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นักบัญชีคือผู้จัดการงานบัญชีของบุคคล องค์กร ธุรกิจ โดยดูแลทั้งรายรับรายจ่าย รายการเดินบัญชีให้ถูกต้องและทันเวลา เพื่อให้ทราบถึงผลการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกำไรและขาดทุน การทำบัญชีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการ เพื่อเป็นแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตต่อไป (ทรูปลูกปัญญา, 2562) อาชีพนักบัญชีเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมมากซึ่งจากผลสำรวจพบว่าอาชีพนักบัญชีเป็นอาชีพที่มีความต้องการมากที่สุดอันดับต้นๆ ซึ่งก็สอดคล้องกับสถิติที่ว่ามีการศึกษาจบออกมามากเป็นอันดับต้นๆ ของประเทศเช่นกัน (เอเอ็มทีออคิด, 2564) จากข้อมูลของ แมนพาวเวอร์กรุ๊ป บริษัทระดับโลกด้านการจัดการบุคลากรและที่ปรึกษาด้านแรงงาน สำรวจไว้เมื่อปี 2560 พบว่า งานด้านบัญชีและการเงิน เป็นสายงานที่มีแนวโน้มขาดแคลนบุคลากรมาก ซึ่งตลาดมีความต้องการในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ทั้งบุคลากรในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารในธุรกิจทุกระดับ (ผู้จัดการออนไลน์, 2560) ข้อมูลจากภาพที่ 1.1 พบว่าในประเทศไทยสายงานที่ขาดแคลนในปัจจุบันเรียงตามลำดับ ได้แก่การตลาดดิจิทัล 44% เทคโนโลยีสารสนเทศ 43% บัญชี 31% และวิศวกรรมศาสตร์ 29 % (จ๊อบคีย์ประเทศไทย, 2560) นักบัญชีในมุมมองขององค์กรเป็นตำแหน่งที่หากคนยากที่สุดเนื่องจากนักบัญชีเป็นอาชีพที่ต้องอยู่กับข้อมูล อยู่กับตัวเลข ที่ต้องทำงานอยู่กับผู้บริหาร หรือลูกค้า ข้อมูลที่นักบัญชีได้มาแล้วในการนำเสนอจะต้องเป็นข้อมูลแบบเรียลไทม์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการแม่นยำมากที่สุดและสามารถเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารหรือลูกค้า เป็นต้น (เอเอ็มทีออคิด, 2564)

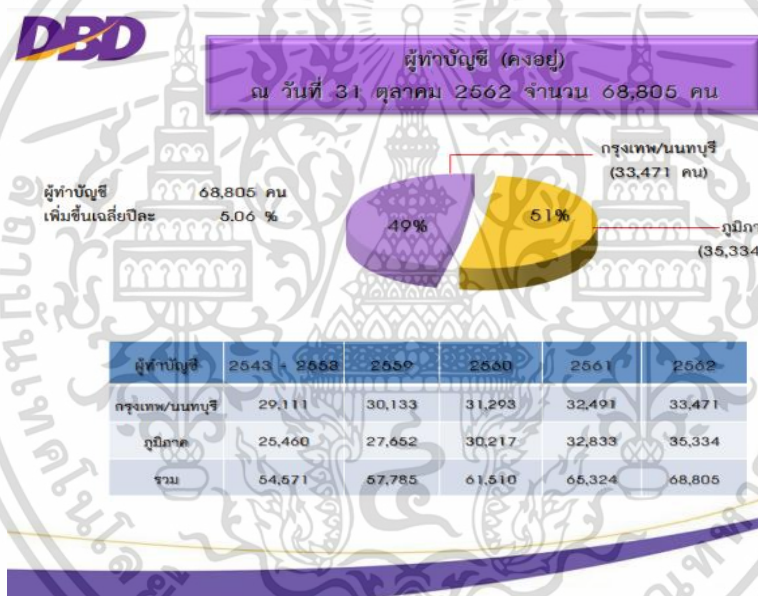


ภาพที่ 1.1 ความต้องการในตลาดแรงงาน

ที่มา: จ๊อบคีย์ประเทศไทย (2560)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

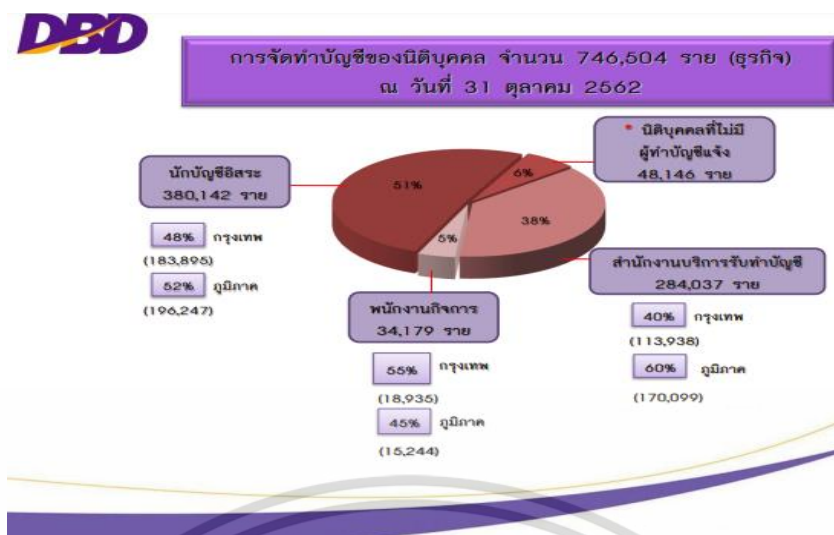
คุณสมบัติของนักบัญชีที่ดี คือการมีวิสัยทัศน์ที่ดี มองไกลไปข้างหน้า กระตือรือร้น ขวนขวายหาประสบการณ์ อัปเดตความรู้ใหม่ๆ สามารถปรับตัวรับกับสิ่งใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ที่สำคัญคือมีความตั้งใจขวนขวายที่จะเรียนรู้ภาษาใหม่ ๆ ต้องศึกษาข้อมูลใหม่ๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็น ด้านภาษี ด้านบัญชี ด้านการเงิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อีกมากมายที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวไปให้เข้ากับยุคสมัย (เอเอ็มทีออคิด, 2564) ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจทางการค้า (2564) ได้แสดงข้อมูลประกอบวิชาชีพทำบัญชีโดยมีผู้ทำบัญชีจดทะเบียน 68,805 คน เพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 5.06% โดยเป็นผู้ทำบัญชีในกรุงเทพ 33,471 คน ภูมิภาค 35,334 คน (ภาพที่ 1.2) และการจัดทำบัญชีของนิติบุคคลจำนวน 746,504 ธุรกิจ จัดทำโดยนักบัญชีอิสระ 380,142 ราย จากพนักงานของกิจการ 34,179 ราย จากสำนักบริการรับทำบัญชี 284,037 ราย และนิติบุคคลที่ไม่มีผู้ทำบัญชีแจ้ง 48,146 ราย แสดงดังภาพที่ 1.3 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2562)



ภาพที่ 1.2 ผู้ทำบัญชี

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.3 การจัดทำบัญชีของนิติบุคคล

ที่มา: กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2562)

พนักงานบัญชีในองค์กรเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่ไม่ใช่สิ่งของและไม่ใช่เครื่องจักร แต่พนักงานมีร่างกาย มีความรู้สึก มีอารมณ์ ความคิด มีอากัปกริยา หรือการแสดงออก ซึ่งเรียกว่า พฤติกรรม พฤติกรรมมีความเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น โดยทั่วไปเมื่อพนักงานมีความต้องการ และเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการนั้น ก็จะมีสิ่งกระตุ้นให้พนักงานเกิดความต้องการที่เพิ่มขึ้น ความต้องการของพนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหาร งาน เพราะพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การปฏิบัติงานในองค์กรควรตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน โดยทั่วไปการทำงานของพนักงานนั้นไม่ทำเต็มความสามารถ ยกเว้นว่าพนักงานจะได้รับแรงจูงใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจที่เหมาะสมและสนับสนุนให้เกิดความสนใจในงานมากขึ้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นควรศึกษาและทำความเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานมีการทำงานเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545)

พนักงานบัญชีถือเป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญมากกับธุรกิจ ตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้ใช้งบการเงิน ด้วยความปลอดภัยเป็นมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และต้องจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่กำหนดไว้ นอกจากนั้นพนักงานบัญชีต้องทำงานภายใต้สภาวะที่กดดัน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานด้วยความเร่งด่วน ความถูกต้อง ความครบถ้วนของงาน และต้องมีการถูกตรวจสอบโดยสำนักงานบัญชี (เอเอ็มทีออดิท, 2564) งานของพนักงานบัญชีจะมีประสิทธิภาพมากน้อยแค่ไหนก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจหลายๆ ด้าน ดังนั้นการดำเนินงานทั้งทางด้านทรัพยากรบุคคลที่ใช้ในการบริหาร จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ถือเป็นปัจจัยสำคัญ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กร ย่อมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งผลให้องค์กรนั้นเจริญเติบโตและประสบความสำเร็จได้ อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถอย่างเดียวมักไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ หากพนักงานในองค์กรนั้นปราศจากความเต็มใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามพนักงานจะเกิดความเต็มใจในการทำงานมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และสิ่งจูงใจที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งจูงใจจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกละเอียดของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแน่นอนว่าแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกัน บางคนต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บางคนต้องการความมั่นคง และยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานนั้นๆ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย ขององค์กร

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชี เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องวางแผนในการบริหารจัดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบัญชีให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Cochran กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% ได้ขนาด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเท่ากับ 385 คน และสำรวจในกรณีแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 15 คน รวม 400 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยมุ่งศึกษาในเรื่องแรงจูงใจของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ 3) ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน

3. ขอบเขตระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึง ธันวาคม 2561

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิจัยนี้จะช่วยเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร หาท่างปรับปรุง แก้ไขและหาวิธีเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานบัญชีเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบัญชี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมุติฐานที่ 1.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 1.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่าง

สมมุติฐานที่ 2.4 พนักงานบัญชี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3.4 พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถกำหนดกรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพ 1.4



ภาพที่ 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังเป็นสิ่งกระตุ้นและชักจูงใจพนักงานบัญชีปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ

และปัจจัยค่าจูน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. บังคับใจ หมายถึง บังคับที่เกี่ยวข้องกับการงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ซึ่งทำให้พนักงาน บัญชีเกิดความตั้งใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย การสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายความว่า การได้รับความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานใดงานหนึ่งสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีอำนาจอิสระในการตัดสินใจ ปราศจากการตรวจตราหรือควบคุมใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เป็นงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาหรือรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายพอสมควร

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่นการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน และการเลื่อนตำแหน่งมีความเป็นธรรม

6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว นอกจากนี้งานที่ปฏิบัติอยู่ยังเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจและทำทนายความสามารถที่ปฏิบัติได้

7. บังคับค่าจ้าง หมายถึง บังคับที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

8. นโยบายการบริหารงาน หมายถึง องค์การมีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสม มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นอย่างดี มีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน และการบริหารงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

9. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง เป็นต้น เป็นที่พอใจของพนักงาน และถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน

ตลอดจนบัญชีเงินเดือนมีความเหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน

12. ความมั่นคงความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

13. สถานภาพวิชาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

14. พนักงานบัญชี หมายถึง ผู้ประกอบกิจการในด้านการบัญชี ซึ่งเป็นการวัด การเปิดเผยและการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงินซึ่งช่วยให้ผู้บริหาร นักลงทุน และเจ้าหน้าที่ภาษี ตลอดจนผู้ทำการตัดสินใจอื่น ๆ ในการทำงานที่จะตัดสินใจแบ่งส่วนทรัพยากร

15. การบัญชี หมายถึง กระบวนการจัดการในส่วนของบันทึกรายการทางการค้า ได้แก่ การเขียนบันทึกรายการทางการค้า การจำแนกแยกประเภทหมวดหมู่ทางการค้า การสรุปผลการดำเนินงาน รวมไปถึงการวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูลของนักบัญชี

16. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

17. ระดับบริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำการปกครอง และแบ่งงานตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับนักบัญชี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Ghiselli and Brown (1955 : 430 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนาคันตย์ 2553 : 11) มีความเห็นว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำและรายได้ตอบแทนพิเศษ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจการตลาด

แรงจูงใจคือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนที่มีความตั้งใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำอันบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย

Daft, R.L. (2000:534 อ้างใน จริตศักดิ์ โชติรัศมี 2556 : 14) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอก และภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้นรวมทั้งเป็นบุคคลที่รักษาควบคุมพฤติกรรมนั้น

Griffin, R.W. (1999:484 อ้างใน จริตศักดิ์ โชติรัศมี 2556 : 14) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่สนองความต้องการของตน

Loudon and Bitta (1998 อ้างใน จริตศักดิ์ โชติรัศมี 2556 : 13) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม

Michael DomJan, Ph.D. (1996 หน้า 199 อ้างใน จริตศักดิ์ โชติรัศมี 2556 : 14) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อนิวัช แก้วจางง (2550, หน้า 206 อ้างใน กิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ : 2558) ได้อธิบายไว้ว่าการจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือที่ไม่ใช่หน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้เกิดผลสำเร็จของงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 106 อ้างใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย : 2553) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือ พลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความถึงพอใจสูงสุด

Wehrich and Koontz (1993 : 462 อ้างใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย : 2553) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชา ก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

สรุปแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าสิ่งจูงใจ หรือแรงกระตุ้นที่ทำให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.2.2 ประเภทการจูงใจ (Types of Motivation)

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

2.2.2.1 การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความเอกลักษณะนี้เป็นเอกลักษณะที่สว่นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาตให้เข้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเอง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึก ใฝ่ดีในตัวเอง ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้นับว่า มีคุณค่าต่อการ ทำงานเป็นอย่างยิ่ง

1. ความต้องการ (Need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะ ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง ความสำเร็จที่ต้องการ

2. ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่ง ใด ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจ วิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ

3. ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่บุคคลมีความสนใจเรื่องใด เรื่องหนึ่งเป็นพิเศษ ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานบัญชีมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของบัญชีพนักงานก็จะพยายามศึกษาหาความรู้ และ ใช้เวลาว่างไปอบรมสัมมนาเพื่อให้ได้รับความรู้ที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์เพื่อใช้ในการพัฒนางานให้ สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ ได้

2.2.2.2 การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ แรงกระตุ้น มาจากภายนอกจูงใจให้เกิดพฤติกรรม เป็นความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ได้รับสิ่งตอบแทนหรือรางวัลหรือหลีกเลี่ยงจากผลที่ไม่พึงปรารถนา แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะ ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานบัญชีเห็นเพื่อนก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีเป้าหมาย และกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การได้รับรางวัลหรือสิ่งตอบแทนจากการทำงาน อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยาก ทำ หรือการลงโทษซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การ ประท้วง การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบ ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two-Factor Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545 : 46 (อ้างใน กิตติพัฒน์ นนทบุรีประเสริฐ 2558 : 8) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮร์เบิร์ตว่า ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติในการทำงานของพนักงาน โดยทำการวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจ เน้นถึงตัวกระตุ้นอันเกิดจากความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นได้แสดงความรู้สึที่ดีและไม่ดีต่อการทำงาน ทฤษฎีนี้ทำให้ทราบว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง แต่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

2.3.1.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ

2.3.1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.3.1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3.1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

2.3.1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.3.1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2.3.1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

2.3.1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3.1.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันอย่างดี

2.3.1.2.4 สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน และความรู้สึกลึกถึงความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร

2.3.1.2.5 ผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลากรที่ทำงาน

2.3.1.2.6 การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกถึงความตั้งใจของผู้บริหารในการสอนงาน และมอบหมายงานให้ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3.1.2.7 สถานภาพของวิชาชีพ หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีต่อวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าต่องานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยห้าจุดไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ Herzberg คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยห้าจุดนั้นจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยห้าจุดย่อมจะเป็นสาเหตุให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำทั้งนี้ปัจจัยห้าจุดเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำนั้น ดังนั้น สมมุติฐานที่สำคัญ Herzberg ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation)

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจ(Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดย ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมุติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวกับ พฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้ (Abraham H.Maslow. 1954: 80 - 106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการ นี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีกรเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้นจากต่ำไปสูง ดังนี้



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ Maslow

ที่มา : เดอะวิสคอมคาเดมี (2565)

ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human needs)

1. ต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้การยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จากสังคมตลอดจนเป็นความพยายามที่จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้การเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Herbiniak and Alutto (Herbiniak and Alutto, 1972 อ้างอิงใน ณัฐพรธ ชาญชัยธรรม, 2560) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีและต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร ไปซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพัน ด้านจิตใจ

Buchanan (Buchanan, 1974 อ้างอิงใน อุทัย สิริสม, 2558) ได้กล่าวว่าความผูกพันขององค์กร หมายถึงการที่ตนเองยินยอมด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและ วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นกิจการของตน การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

Glisson and Durick (Glisson and Durick, 1988 อ้างอิงใน ศิริวรรณ แม้นศิริ, 2558) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน และมีผลกระทบต่อการทำงาน การตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงานและการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรม การบริหารที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

David (David, 1994 อ้างอิงใน ณัฐพรธ ชาญชัยธรรม, 2560) ได้กล่าวว่าความผูกพันเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและมีความยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steer and Porter (Steer and Porter, 1991 อ้างอิงใน รุจี อุกศิลป์ศักดิ์, 2546) นำเสนอสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยมีการนำ เสนอแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด

รอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่อายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กร สูง

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนี้ยังพบว่าว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลว่ามีความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จบำนาญและตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

1.2 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานบุคคลที่ปฏิบัติงานนานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกาย สติปัญญา สังคมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่ยังทำงานนานขึ้นทำให้เพิ่มความดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งมีความต้องการออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันกับองค์กรมากกว่าคน โสด เพราะมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทำให้ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยิ่งมีภาระมากขึ้น ยิ่งพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามด้วย

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความชัดเจนของงานมีการระบุขอบเขตจึงจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวม และแยกเป็นชิ้นงานได้และสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัดเจน

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจตัดสินใจด้วยตนเอง กำหนดเวลาและวิธีที่จะทำงานนั้นสำเร็จ โดยไม่มีการควบคุมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆ ต้องการทุ่มกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย งานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ สติปัญญา ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ทำทนายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและ ต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กรเป็นการมอบอำนาจการบริหารมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถให้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลกำไรเพราะผลกำไรคือผลประโยชน์ของทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรขนาดใหญ่มีผลทำให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากมีโอกาสก้าวหน้าในงานได้รับผลประโยชน์สูง

4. ลักษณะประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรพนักงานควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม จากการที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้เป็นความรู้สึกเชื่อถือ ไว้วางใจว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับนักบัญชี

2.5.1 ความหมาย นักบัญชี (Accountants)

นักบัญชี (Accountants) หมายถึงผู้จัดการงานบัญชีของบุคคล องค์กรธุรกิจ โดยดูแลทั้งรายรับ รายจ่าย รายการเดินบัญชีให้ถูกต้องและทันเวลา เพื่อให้ทราบถึงผลการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับกำไร และขาดทุน การทำบัญชีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการเพื่อเป็นแนวทางการประกอบธุรกิจในอนาคตต่อไป (ทฤษฎีบัญชี, 2562)

2.5.2 คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ

คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพนักบัญชี (จ๊อบดีบีประเทศไทย, 2562) มีดังต่อไปนี้

2.5.2.1 นักบัญชี ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี ซึ่งคณะกรรมการการอุดมศึกษารับรอง โดยพนักงานบัญชีในระดับต้นต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชีหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิ ปริญญาตรีทางการบัญชี บริหารธุรกิจหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาซึ่งคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษารับรอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5.2.2 นักบัญชีต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่เนื่องจากทำงานเกี่ยวกับการเงินและมี
มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้รู้ความเคลื่อนไหวทางการเงินขององค์กรธุรกิจ
จึงต้องมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง โดยไม่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินของ
องค์กรต่อคู่แข่งทางธุรกิจ หรือบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเค็ดขาด

2.5.2.3 นักบัญชีต้องมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพในการนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่
เชื่อถือได้ถูกต้องรวดเร็วและมีประโยชน์อย่างแท้จริงในการตัดสินใจ

2.5.2.4 นักบัญชีที่ดีต้องมีความละเอียดและรอบคอบในการรับมอบเอกสาร
การเงินหรือการมอบเอกสารด้านการเงิน จัดเก็บเอกสารในที่ปลอดภัย

2.5.2.5 นักบัญชีที่ดีต้องรับผิดชอบงานในหน้าที่ มีความขยันมุ่งมั่นและอดทน
เพราะงานบัญชีจำเป็นต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา

2.5.2.6 นักบัญชีที่ดีต้องเปิดรับเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา
นักบัญชีควรรหาโอกาสพูดคุยพบปะกับคนในวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และเข้าใจวิธีการ
ทำงานของคนอื่น รวมทั้งหมั่นศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบัญชี และภาษีอากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

2.5.3 ประเภทงานของนักบัญชี

งานของนักบัญชีคือรวบรวมรายรับรายจ่ายขององค์กรธุรกิจ และจัดทำรายงานตามระบบ
แบบแผนของการทำบัญชี มาตรฐาน เช่น จัดการเอกสารงบการเงิน ทั้งเรื่องงบกำไรขาดทุน งบดุล
ต่าง ๆ การทำธุรกรรมทางการเงิน เป็นต้น ขอบเขตงานแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ (ทรูปลูกปัญญา,
2564)

2.5.3.1 การบัญชีเพื่อการจัดการ (Managerial Accounting) เพื่อนำเสนอแก่คน
ภายในองค์กร เพื่อวางแผนการดำเนินงาน ได้แก่ กรรมการบริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้า
แผนก

2.5.3.2 การบัญชีการเงิน (Financial Accounting) เน้นการนำเสนอแก่ผู้ใช้ภายนอก
กิจการ ได้แก่ นักลงทุน เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น หน่วยงานราชการ ลูกจ้าง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ในการศึกษา
2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วน
พระมหากษัตริย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน
ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสำนักงานทรัพย์สิน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนพระมหากษัตริย์ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 265 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 50.6) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 38.5) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 59.2) ดำรงตำแหน่งงานระดับบริหาร (ระดับ บ.) (ร้อยละ 82.6) มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี (ร้อยละ 43.4) และได้รับการอบรม/สัมมนาต่อปี จำนวน 1-2 ครั้ง (ร้อยละ 69.1)

กิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่ามนุษย์นั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารงาน ดังนั้นบุคคลกรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากหน่วยงานต้องการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานควรมีการทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรและสิ่งจูงใจที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยของลิเคิร์ต และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 20-25 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดอยู่ในสายงานวิศวกรรม ผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และมีปัจจัยอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่างๆ เรียงลำดับความสำคัญเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สำหรับผลการศึกษาระงูงใจด้านปัจจัยจูงใจพบว่าระดับความ สำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกตามรายด้านพบว่าทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความสำคัญในด้านต่าง ๆ เรียงลำดับความสำคัญเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสายงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วิรุทธ วาณิชกมลนนท์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินคัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสมรรถนะองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามกลาสอินคัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท สยาม กลาสอินคัสทรี จำกัด (โรงงานอยุธยา) และได้คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ด้วยสถิติ t-Test, ANOVA และEnter Regression ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่ พนักงานเป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. ตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคือ พนักงานโรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ประเภทขวดแก้วสำหรับเครื่องดื่ม ให้พลังงาน บริษัท สยามกลาสอินคัสทรี ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการใส่ใจคุณภาพ ด้านการรักษาความสำคัญ ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและ ด้านการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ และอายุ แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกันในส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกันยกเว้น ด้านประสิทธิภาพ พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านด้านความสะอาดพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านคุณภาพ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จและความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและการยอมรับ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปัจจัยสมรรถนะองค์กร คือ มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รักษาคำมั่นสัญญาการทำงานเป็นทีมและใส่ใจคุณภาพ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปทุมพงษ์ จุ้ยศรีแก้ว (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแตกต่างค่าที ความแตกต่างค่าเอฟ และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับจงใจมากที่สุดคือองค์กรของท่านจัดให้ระดับความจงใจมากที่สุด คือองค์กรของท่านจัดให้มีการทำประกันสังคมแก่กลุ่มตัวอย่าง รองลงมาคือองค์กรของท่านจัดให้มีจำนวนวันหยุดพักผ่อน วันลากิจ และวันหยุดตามประเพณี โดยชอบด้วยกฎหมาย และเหมาะสม ลำดับถัดมาคือองค์กรของท่านจัดให้มีการทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราที่เหมาะสมแก่กลุ่มตัวอย่าง และลำดับสุดท้ายคือท่านได้รับการจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุด เมื่อท่านปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานนอกเวลาทำงานปกติ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความจงรักภักดีมากที่สุด คือท่านตั้งใจจะปฏิบัติงานกับองค์กร ไปเกษียณอายุ รองลงมาคือท่านมีความรู้สึก ภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างขององค์กร ลำดับถัดมาคือท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงานขององค์กร และลำดับสุดท้ายคือท่านคิดวาทนโยบายขององค์กร สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานแก่ท่าน ปัจจัยในการจงใจด้านผลตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านบุคคลากร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

พิมพ์ นัตรเงิน (2562) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานบัญชีจำนวน 197 คน และกลุ่มที่ 2 คือหัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานคือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิจัยคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วยความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วัชร แย้มชู (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานใหญ่ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ t-test และ One Way Anova ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรกคือความมั่นคง รองลงมาเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คือด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จรัญธร สาคร และคณะ(2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัทเพรซิเดนท เบเกอร์ จำกัด(มหาชน) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าร้อยละ t-test , ANOVA, Correlation และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายธุรกิจ บริษัทเพรซิเดนท เบเกอร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการบริหารนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และด้านอนาคตที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภาพรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายของธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด รายละเอียดในการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบัญชีที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เนื่องด้วยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของพนักงานบัญชี ที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Cochran (1977) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($Z = 1.96$) และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ($e = 0.05$) โดยมีรายละเอียดในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

โดยที่ n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e หมายถึง ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

z หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับร้อยละ 5

$$n = \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2} = 385$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้น จากสูตรการคำนวณข้างต้นจะทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมขั้นต่ำจำนวน 385 คน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 15 คน ดังนั้น งานวิจัยนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 400 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในกลุ่ม Facebook Group และ Line Application ของพนักงานบัญชีได้แก่ Facebook กลุ่มนักบัญชี สมาชิก 8,170 คน กลุ่มกลุ่มนักบัญชีภาษี 2021 สมาชิก 960 คน และกลุ่มนักบัญชี จำนวน สมาชิก 1,344 คน (ตารางที่ 3.1) จากนั้นผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวกโดยฝากแบบสอบถามออนไลน์ในกลุ่มดังกล่าวให้พนักงานบัญชีที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่สะดวกช่วยตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้กระจายแบบสอบถามออนไลน์

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)
Facebook Group	
1.กลุ่มนักบัญชี	160
2.กลุ่มนักบัญชีภาษี 2021	70
Line Application	
1.กลุ่มนักบัญชี	170
รวม	400

3.2 เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 โครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยคำถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและปัจจัยค่าจ้าง 5 ด้าน คือ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และผลประโยชน์ตอบแทน เพื่อจะได้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 3.1

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตารางที่ 3.2 แสดงประเด็นคำถามของมาตรวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นคำถาม	ข้อคำถาม	รวมจำนวนข้อ
ปัจจัยจูงใจ		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	1,2,3,4,5	5
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	6,7,8,9,10	5
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	11,12,13,14,15	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	16,17,18,19,20	5
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	21,22,23,24,25	5
ปัจจัยค่าจ้าง		
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	26,27,28,29,30	5
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	31,32,33,34,35	5
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	36,37,38,39,40	5
4. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	41,42,43,44,45	5
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	46,47,48,49,50	5
ความผูกพัน		
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	51,52,53,54,55	5
รวม		55

3.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ โดยข้อคำถามแต่ละข้อใช้มาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ค่าตอบแต่ละข้อจะได้รับคะแนนสูงสุด 5 และคะแนนต่ำสุด 1 ตามความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

3.2.3 เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี จำนวน 5 ระดับ โดยนำค่าเฉลี่ยของคะแนนในมาตรวัดมาทำการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{การหาอันตรายภาคขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลระดับจูงใจ

4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความน่าเชื่อถือ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พีอาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

ตารางที่ 3.3 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น

ข้อความ	Cronbach's alpha
ปัจจัยแรงจูงใจ	0.904
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.864
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.853
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.853
ด้านความรับผิดชอบ	0.854
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.943

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อความถาม	Cronbach's alpha
ปัจจัยคำจูน	0.896
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.923
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	0.906
ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	0.892
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.904
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	0.915
ความผูกพัน	0.825

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบัญชีที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวคิด สถิติที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว จากเอกสาร บทความวิชาการ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test และวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ One-Way ANOVA และกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย จูงใจแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่าง	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย ค้ำจุนแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่าง	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่าง	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบัญชี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ทดสอบ
สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	T-test
สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	One-way ANOVA

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

3.5.1.1 ค่าร้อยละและความถี่ของข้อมูล ใช้อธิบายค่าของข้อมูลที่เกี่ยวข้องปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการใช้บัตรเครดิตของคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยคำนวณได้จากสูตร

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนข้อมูลย่อย}}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} \times 100$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ย ใช้อธิบายค่าของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้านการส่งเสริมทางการตลาด โดยคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

$$\bar{X} = \frac{\sum x_i}{n}$$

โดย \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x_i$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ธรรมาภิบาลของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วน ประสมทางการตลาด ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย และด้าน การส่งเสริมทางการตลาด โดยคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

$$S.D = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

โดย	S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.5.2.1 สถิติ T-test เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

3.5.2.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

3.5.2.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution

\bar{x}_1, \bar{x}_2 แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

n_1, n_2 แทนจำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

S_1^2, S_2^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

3.5.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

MS_b แทนความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทนความแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significance Difference: LSD) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนได้จากสูตร

$$LSD = t_{1 - \alpha/2, n - k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ $t_{1 - \alpha/2, n - k}$ แทนค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

MSE แทนค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม MS_w

n_i, n_j แทนจำนวนข้อมูลของกลุ่ม i และกลุ่ม j

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน สำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่ และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	62	15.50
หญิง	338	84.50
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	53	13.25
25-30 ปี	74	18.50
31-36 ปี	94	23.50
37-42 ปี	61	15.25
43-48 ปี	57	14.25
49 ปีขึ้นไป	61	15.25
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.75
ปริญญาตรี	322	80.50
สูงปริญญาตรี	63	15.75
4. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	311	77.75
ระดับบริหาร	89	22.25
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	4.50
15,000 - 25,000 บาท	113	28.25
25,001 - 35,000 บาท	99	24.75
35,001 - 45,000 บาท	50	12.50
45,001 - 55,000 บาท	48	12.00
55,001 บาท ขึ้นไป	72	18.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	90	22.50
5-10 ปี	111	27.75
11-15 ปี	74	18.50
16-25 ปี	72	18.00
26 ปี ขึ้นไป	53	13.25
รวม	400	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้
เพศ พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 84.50 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 15.50 ตามลำดับ

อายุ พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 31-36 ปี คิดเป็น ร้อยละ 23.50 รองลงมา มีอายุมากกว่า 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 อายุมากกว่า 37-42 ปีคิดเป็น ร้อยละ 15.25 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.25 อายุมากกว่า 43-48 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.25 และอายุต่ำกว่า 25 คิดเป็นร้อยละ 13.25 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ระดับ ปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 77.75 รองลงมา ระดับบริหารคิดเป็นร้อยละ 22.25 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 15,000-25,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 28.25 รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.75 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.00 รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000-50,001 คิดเป็นร้อย ละ 12.00 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.75 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.50 ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 ประสบการณ์ทำงาน 16-25 ปี คิดเป็นร้อย ละ 18.00 และ ประสบการณ์ทำงาน 26 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.25 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	n = 400		ระดับความ คิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.10	0.66	มาก	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.69	มาก	2
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.89	0.80	มาก	4
4. ความรับผิดชอบ	3.91	0.78	มาก	3
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.70	0.92	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับดังต่อไปนี้คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับความยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.14	0.65	มาก	2
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	4.00	0.65	มาก	5
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.08	0.67	มาก	3
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.26	0.73	มากที่สุด	1
5. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.01	0.62	มาก	4
รวม	4.10	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 และพนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 คือท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.26 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.14 และพนักงานแต่ละคนมีระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

ลำดับที่ 3 คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

ลำดับที่ 4 คือผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 5 คือท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.00 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.95	0.62	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.85	0.71	มาก	5
3. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.98	0.72	มาก	2
4. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.04	0.69	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ	3.93	0.71	มาก	4
รวม	3.95	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และพนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 คือ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่านพบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.04 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 2 คือท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.98 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 3 คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาพบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.95 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62

ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 5 คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือของชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75	0.75	มาก	5
2. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.96	0.78	มาก	2
3. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ	3.88	0.85	มาก	3
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ โดยไม่รู้สึกลำบาก	3.85	0.80	มาก	4
5. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ	3.99	0.82	มาก	1
รวม	3.89	0.80	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.89 และพนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 2 คือท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

ลำดับที่ 3 คือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85

ลำดับที่ 4 คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 5 คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1.ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.93	0.74	มาก	2
2.ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้	3.85	0.78	มาก	4
3.ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	3.94	0.76	มาก	1
4.ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.91	0.76	มาก	3
5.ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.93	0.84	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ท่านการค่า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความรับผิดชอบ	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
รวม	3.91	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 2 คือ ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 3 คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ลำดับที่ 5 คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจำจุน 5 ด้าน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. นโยบายและการบริหาร	3.74	0.82	มาก	4
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.89	0.84	มาก	3
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.74	มาก	1
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	3.99	0.79	มาก	2
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.65	0.89	มาก	5

จากตารางที่ 4.7 พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นระดับมากเกี่ยวกับปัจจัยจำจุนเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และผลประโยชน์ตอบแทน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหาร	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.73	0.80	มาก	4
2. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	3.74	0.81	มาก	3
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.78	0.81	มาก	1
4. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบครอบครัวเดียวกัน	3.72	0.87	มาก	5
5. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.75	0.80	มาก	2
รวม	3.74	0.82	มาก	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.82 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 คือ นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 คือ องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 4 คือ องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 5 คือ องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบครอบครัวเดียวกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน	4.00	0.79	มาก	1
2.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา	3.87	0.88	มาก	4
3.ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.74	0.87	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การปกครองบังคับบัญชา	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.94	0.80	มาก	2
5. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	3.91	0.84	มาก	3
รวม	3.89	0.84	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติ งานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.89 และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.84 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.00 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.94 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 3 คือ ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 4 คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

ลำดับที่ 5 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1.ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.31	0.70	มากที่สุด	1
2.เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน	4.15	0.70	มาก	2
3.เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความยากลำบากหรือเดือดร้อนเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.96	0.79	มาก	5
4.ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.99	0.76	มาก	3
5.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีทำงานกันเป็นทีม	3.99	0.75	มาก	4
รวม	4.08	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.08 และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.74 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.31 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.15 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

ลำดับที่ 3 คือ ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีทำงานกันเป็นทีม พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 5 คือ เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความยากลำบากหรือเดือดร้อนเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง

สภาพการทำงานและความมั่นคง	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. โปรแกรมบัญชีที่ท่านใช้งานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.89	0.75	มาก	5
2. คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยและตอบสนองการปฏิบัติงานได้ดี	4.02	0.79	มาก	2
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.01	0.75	มาก	3
4. หน่วยงานท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน	4.06	0.81	มาก	1
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นที่สัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.96	0.86	มาก	4
รวม	3.99	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.11 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.79 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.06 และพนักงานแต่ละคนมีระดับ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.81

ลำดับที่ 2 คือ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยและตอบสนองการปฏิบัติงานได้ดี พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.02 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ลำดับที่ 4 คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.96 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 5 คือ โปรแกรมบัญชีที่ท่านใช้งานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.89 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ผลประโยชน์ตอบแทน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1.เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ	3.69	0.82	มาก	2
2.ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.64	0.86	มาก	3
3.ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น	3.61	1.00	มาก	4
4.ท่านเห็นว่าฐานบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.55	0.88	มาก	5
5.สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้	3.77	0.89	มาก	1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ผลประโยชน์ตอบแทน	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
รวม	3.65	0.89	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89

ลำดับที่ 2 คือ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 3 คือ ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า 3.64 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ลำดับที่ 4 คือ ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษา พยาบาลและด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.61 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00

ลำดับที่ 5 คือ ท่านเห็นว่าฐานบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.55 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มี เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มี เพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	เพศ (\bar{x})		p-value
	ชาย (n=62)	หญิง (n=338)	
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.08	4.10	0.792
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.90	3.95	0.462
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.99	3.86	0.141
4. ความรับผิดชอบ	4.04	3.89	0.080
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.87	3.67	0.082
รวม	3.98	3.89	0.286

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิงพบว่า P-value มีค่าเท่ากับ 0.286 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มี อายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มี อายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แต่ละช่วงอายุ \bar{X}						p-value
	ต่ำกว่า 25 ปี n=53	25-30 ปี n=74	31-36 ปี n=94	37-42 ปี n=61	43-48 ปี n=57	49 ปีขึ้นไป n=61	
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.97	4.09	4.15	4.05	4.14	4.13	0.403
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.84	4.07	3.92	3.94	3.95	3.97	0.328
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.71	4.0	3.81	4.08	3.86	3.85	0.170
4. ความรับผิดชอบ	3.93	3.89	3.85	4.06	3.86	3.91	0.378
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.77	3.84	3.55	3.89	3.56	3.65	0.052
รวม	3.84	3.98	3.86	4.00	3.87	3.90	0.430

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าเท่ากับ 0.430 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยแสดงดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ระดับการศึกษา		p-value
	ปริญญาตรี และต่ำกว่า n = 337	สูงกว่า ปริญญาตรี n = 63	
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.08	4.17	0.102
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.92	4.13	0.004**
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.86	3.99	0.131
4. ความรับผิดชอบ	3.89	4.04	0.212
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.70	3.71	0.197
รวม	3.89	4.01	0.093

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value

มีค่าเท่ากับ 0.093 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p-value 0.004 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยแสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แต่ละตำแหน่งงาน		p-value
	ระดับปฏิบัติการ n =311	ระดับบริหาร n =89	
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.05	4.26	0.000**
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.89	4.16	0.000**
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	4.09	0.001**
4. ความรับผิดชอบ	3.87	4.07	0.005**
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.60	4.03	0.000**
รวม	3.85	4.12	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่า p-value 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p-value 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรับผิดชอบ มีค่า p-value 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p-value 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยแสดงดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน						p-value
	ต่ำกว่า 15,000 บาท n=18	15,000 – 25,000 บาท n=133	25,001 – 35,000 บาท n=99	35,001 - 45,000 บาท n=50	45,001 - 55,000 บาท n=48	มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป n=72	
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.68	4.08	4.11	4.21	4.06	4.16	0.011*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	3.86	3.98	4.02	3.93	4.09	0.016*
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.57	3.82	3.92	3.99	3.79	4.02	0.037*
4. ความรับผิดชอบ	3.74	3.85	3.94	3.95	3.85	4.04	0.251
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.57	3.42	3.79	3.94	3.48	4.01	0.000**
รวม	3.64	3.81	3.95	4.02	3.82	4.06	0.003**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่า p-value 0.011 ค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p-value 0.016 ค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value 0.037 ค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p-value 0.000 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.18 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
1.ความ	ต่ำกว่า 15,000	3.68	-	0.002**	0.001**	0.000**	0.009**	0.001**
สำเร็จใน	15,000 –25,000	4.08	-	-	0.759	0.168	0.768	0.372
การทำงาน	25,001 –35,000	4.11	-	-	-	0.268	0.597	0.551
ของบุคคล	35,001 -45,000	4.21	-	-	-	-	0.158	0.587
	45,001 -55,000	4.06	-	-	-	-	-	0.320
	มากกว่า 55,001	4.16	-	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัย แรงจูงใจ	รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
2.การได้รับ การยอมรับ นับถือ	ต่ำกว่า 15,000	3.66	-	0.139	0.019*	0.015*	0.069	0.003**
	15,000 –25,000	3.86	-	-	0.099	0.084	0.462	0.006**
	25,001 –35,000	3.98	-	-	-	0.702	0.568	0.225
	35,001 -45,000	4.02	-	-	-	-	0.409	0.509
	45,001 -55,000	3.93	-	-	-	-	-	0.122
	มากกว่า 55,001	4.09	-	-	-	-	-	-
3.ลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 15,000	3.57	-	0.119	0.030*	0.014*	0.204	0.007**
	15,000 –25,000	3.82	-	-	0.243	0.100	0.793	0.035*
	25,001 –35,000	3.92	-	-	-	0.493	0.241	0.307
	35,001 -45,000	3.99	-	-	-	-	0.108	0.831
	45,001 -55,000	3.79	-	-	-	-	-	0.051
	มากกว่า 55,001	4.02	-	-	-	-	-	-
4. ความ ก้าวหน้าใน ตำแหน่ง หน้าที่การ งาน	ต่ำกว่า 15,000	3.57	-	0.481	0.269	0.088	0.693	0.036*
	15,000 –25,000	3.42	-	-	0.001**	0.000**	0.685	0.000**
	25,001 –35,000	3.79	-	-	-	0.281	0.026*	0.081
	35,001 -45,000	3.94	-	-	-	-	0.004**	0.650
	45,001 -55,000	3.48	-	-	-	-	-	0.000**
	มากกว่า 55,001	4.01	-	-	-	-	-	-
รวม	ต่ำกว่า 15,000	3.64	-	0.227	0.027*	0.010**	0.231	0.003**
	15,000 –25,000	3.81	-	-	0.057	0.018*	0.886	0.002**
	25,001 –35,000	3.95	-	-	-	0.416	0.177	0.168
	35,001 -45,000	4.02	-	-	-	-	0.061	0.016*
	45,001 -55,000	3.82	-	-	-	-	-	0.016*
	มากกว่า 55,001	4.06	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายอยู่ในด้านต่างๆ พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของพนักงานบัญชีที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,000- 25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 -55,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือของพนักงานบัญชีที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,000 -25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานบัญชีที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,000-25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของพนักงานบัญชีที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 -35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 -45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 - 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 -45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 -55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001 -55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันโดยรวม พบว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจาก พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001- 45,000 บาท และแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,001 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 15,000 – 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 -45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001 -55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 55,001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบัญชีที่มี आयुงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัยแสดงดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงอายุงาน					p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี n=90	5-10 ปี n=111	11-15 ปี n=74	16-25 ปี n=72	26 ปี ขึ้นไป n=53	
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.03	4.20	4.11	4.05	4.05	0.136
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	3.99	3.99	3.88	3.92	0.606
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.85	3.94	4.05	3.74	3.77	0.023*
4. ความรับผิดชอบ	3.93	3.94	4.04	3.78	3.85	0.107
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.83	3.77	3.72	3.44	3.65	0.040*
รวม	3.92	3.97	3.98	3.78	3.85	0.003**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่า p-value 0.136 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่แตกต่างกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า p-value 0.606 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า p-value 0.023 ค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบ มีค่า p-value 0.107 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า p-value 0.040 ค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ ปฏิบัติและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของพนักงานบัญชีที่มีอายุงานแตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจ	อายุงาน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ต่ำกว่า 5 ปี	3.85	-	0.309	0.048*	0.274	0.464
	5 – 10 ปี	3.94	-	-	0.268	0.036*	0.105
	11-15 ปี	4.05	-	-	-	0.004**	0.015*
	16 – 25 ปี	3.74	-	-	-	-	0.798
	26 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-	-	-
2.ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.83	-	0.587	0.375	0.003**	0.213
	5 – 10 ปี	3.77	-	-	0.678	0.010**	0.405
	11-15 ปี	3.72	-	-	-	0.047*	0.670
	16 – 25 ปี	3.44	-	-	-	-	0.163
	26 ปีขึ้นไป	3.65	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	อายุงาน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.92	-	0.478	0.439	0.109	0.477
	5 – 10 ปี	3.97	-	-	0.889	0.019*	0.181
	11–15 ปี	3.98	-	-	-	0.024*	0.174
	16 – 25 ปี	3.78	-	-	-	-	0.469
	26 ปีขึ้นไป	3.85	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ในด้านต่างๆ พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 26 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีอายุงานแตกต่างกัน โดยรวมพบว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5-10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ดังนี้โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบัญชีที่มี เพศต่างกันมีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มี เพศต่างกันแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มี เพศต่างกันแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามเพศ

ปัจจัยค่าจูง 5 ด้าน	เพศ (\bar{x})		p-value
	ชาย (n=62)	หญิง (n=338)	
1. นโยบายและการบริหาร	3.88	3.71	0.091
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.02	3.86	0.115

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจุน 5 ด้าน	เพศ (\bar{x})		p-value
	ชาย (n=62)	หญิง (n=338)	
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.89	4.11	0.013*
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	4.01	3.98	0.731
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.94	3.60	0.010**
รวม	3.95	3.85	0.242

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ระหว่างพนักงานเพศชายและเพศหญิงพบว่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.242 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุน ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า p-value 0.091 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า p-value 0.115 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่า p-value 0.731 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า p-value 0.010 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบัญชีที่มี อายุต่างกัน มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกันสมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มี อายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มี อายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แต่ละช่วงอายุ \bar{X}						p-value
	ต่ำกว่า 25 ปี n=53	25-30 ปี n=74	31-36 ปี n=94	37-42 ปี n=61	43-48 ปี n=57	49 ปี ขึ้นไป n=61	
1. นโยบายและการบริหาร	3.97	3.92	3.61	3.76	3.55	3.69	0.004**
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.05	4.12	3.79	3.91	3.75	3.71	0.003**
3. สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	4.05	4.08	4.03	4.15	4.11	0.931
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	4.04	4.02	4.08	4.00	3.85	3.86	0.291
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.75	3.77	3.60	3.86	3.46	3.40	0.011*
รวม	3.97	3.98	3.83	3.91	3.75	3.75	0.012*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า p-value 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า p-value 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value 0.931 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่า p-value 0.291 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า p-value 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบัญชี ที่มีอายุแตกต่างกัน

ปัจจัยค้ำจุน	อายุ	\bar{X}	p-value กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
1. นโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 25 ปี	3.97	-	0.636	0.003**	0.108	0.002**	0.032*
	25 – 30 ปี	3.91	-	-	0.007**	0.210	0.004**	0.065
	31 – 36 ปี	3.62	-	-	-	0.215	0.596	0.537
	37– 42 ปี	3.76	-	-	-	-	0.112	0.572
	43 – 48 ปี	3.55	-	-	-	-	-	0.301
	49 ปีขึ้นไป	3.69	-	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจุน	อายุ	\bar{X}	p-value กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
2.การปกครอง บังคับบัญชา	ต่ำกว่า 25 ปี	4.05	-	0.601	0.031*	0.284	0.026*	0.011*
	25- 30 ปี	4.12	-	-	0.003**	0.088	0.003**	0.001**
	31 - 36 ปี	3.79	-	-	-	0.299	0.753	0.506
	37- 42 ปี	3.91	-	-	-	-	0.225	0.122
	43-48 ปี	3.75	-	-	-	-	-	0.759
	49 ปีขึ้นไป	3.71	-	-	-	-	-	-
3.ผลประโยชน์ ตอบแทน	ต่ำกว่า 25 ปี	3.75	-	0.903	0.255	0.436	0.043*	0.046
	25-30 ปี	3.77	-	-	0.162	0.472	0.021*	0.022
	31 - 36 ปี	3.60	-	-	-	0.038	0.254	0.275
	37-42 ปี	3.86	-	-	-	*	0.004**	0.004**
	43-48 ปี	3.46	-	-	-	-	-	0.946
	49 ปีขึ้นไป	3.47	-	-	-	-	-	-
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	3.98	-	0.991	0.158	0.570	0.046*	0.066
	25-30 ปี	3.97	-	-	0.122	0.546	0.032*	0.047*
	31 - 36 ปี	3.83	-	-	-	0.407	0.408	0.530
	37-42 ปี	3.91	-	-	-	-	0.136	0.186
	43-48 ปี	3.75	-	-	-	-	-	0.847
	49 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันเป็นรายคู่ในด้านต่างๆ พบว่า

ปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานบัญชีที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปี และ 43-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บัญชีที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานบัญชีที่มีอายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปี และอายุ 43-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานบัญชีที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปี และ 43-48 ปี และอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีอายุ 25 –30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปี และ 43-48 ปี และอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานบัญชีที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 37-42 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุ 37-42 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 ปี และอายุ 49 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันโดยรวมพบว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 ปี และอายุ 49 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบัญชีที่มีการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน

ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยห้าด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แต่ละระดับการศึกษา			p-value
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี n=15	ปริญญาตรี n=322	สูงกว่า ปริญญาตรี n=63	
1. นโยบายและการบริหาร	3.55	3.78	3.59	0.084
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.52	3.93	3.75	0.200
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.83	4.07	4.19	0.099
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	3.60	4.01	3.97	0.063
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.65	3.66	3.61	0.885
รวม	3.63	3.89	3.82	0.885

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.885 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า p-value 0.084 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า p-value 0.200 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value 0.099 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่า p-value 0.063 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า p-value 0.885 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านผลประโยชน์ตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบัญชีที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าด้านในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยห้าด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แต่ละตำแหน่งงาน		p-value
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	
	n=311	n=89	
1. นโยบายและการบริหาร	3.71	3.87	0.058
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.88	3.93	0.571
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	4.23	0.011*
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	3.96	4.10	0.066

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น แต่ละตำแหน่งงาน		p-value
	ระดับปฏิบัติการ	ระดับบริหาร	
	n=311	n=89	
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.62	3.75	0.174
รวม	3.84	3.97	0.056

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.056 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า p-value 0.058 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า p-value 0.571 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value 0.011 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่า p-value 0.066 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า p-value 0.174 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน						p-value
	ต่ำกว่า 15,000 บาท n =18	15,001 -25,000 บาท n=133	25,001 -35,000 บาท n =99	35,001 -45,000 บาท n =50	45,001 -55,000 บาท n =48	มากกว่า 55,001 บาท ขึ้นไป n =72	
1. นโยบายและการบริหาร	3.51	3.78	3.82	3.79	3.51	3.77	0.118
2. การปกครองบังคับบัญชา	3.74	3.96	3.86	3.95	3.65	3.95	0.145
3. สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	4.04	4.09	4.19	3.99	4.19	0.103
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	3.71	3.81	4.16	4.16	3.91	4.03	0.000**
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.40	3.42	3.82	3.83	3.49	3.77	0.000**
รวม	3.63	3.80	3.95	3.98	3.71	3.94	0.002**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า p-value 0.118 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า p-value 0.145 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value 0.103 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่า p-value 0.000 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า p-value 0.000 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.27 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบัญชี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

ปัจจัยค่าจูน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่					
			1	2	3	4	5	6
1. สภาพการทำงานและความมั่นคง	ต่ำกว่า 15,000	3.71	-	0.546	0.007**	0.012	0.262	0.060
	15,001 - 25,000	3.81	-	-	0.000**	0.002**	0.362	0.023*
	25,001 - 35,000	4.16	-	-	-	0.974	0.028*	0.195
	35,001 - 45,000	4.16	-	-	-	-	0.060	0.289
	45,001 - 55,000	3.91	-	-	-	-	-	-
	มากกว่า 55,001	4.03	-	-	-	-	-	-
2. ผลประโยชน์ตอบแทน	ต่ำกว่า 15,000	3.42	-	0.967	0.057	0.048*	0.738	0.035*
	15,001 - 25,000	3.43	-	-	0.001**	0.002**	0.635	0.000**
	25,001 - 35,000	3.79	-	-	-	0.747	0.025*	0.657
	35,001 - 45,000	3.83	-	-	-	-	0.026*	0.944
	45,001 - 55,000	3.49	-	-	-	-	-	0.013*
	มากกว่า 55,001	3.84	-	-	-	-	-	-
รวม	ต่ำกว่า 15,000	3.64	-	0.257	0.038*	0.030*	0.640	0.038*
	15,001 - 25,000	3.80	-	-	0.077	0.067	0.358	0.083
	25,001 - 35,000	3.95	-	-	-	0.697	0.022*	0.911
	35,001 - 45,000	3.98	-	-	-	-	0.020*	0.785
	45,001 - 55,000	3.71	-	-	-	-	-	0.025*
	มากกว่า 55,001	3.96	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ในด้านต่างๆ พบว่า

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ของพนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 55,001 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ของพนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท และมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท และมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 ค่าเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มี
 รายได้ มากกว่า 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม
 พนักงานบัญชีที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินในการ
 ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000
 บาท พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท และพนักงานบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 55,001
 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 ค่าเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มี
 รายได้ 45,001 - 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 ค่าเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มี
 รายได้ 45,001 - 55,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
 ค่าเงินในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มี
 รายได้ มากกว่า 55,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบัญชีที่มี อายุงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินใน
 การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าเงินใน
 การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าของ พนักงานบัญชี จำแนกตามอายุงาน

ปัจจัยห้า 5 ด้าน	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละช่วงอายุงาน					p-value
	ต่ำกว่า 5 ปี n=90	5 - 10 ปี n=111	11 - 15 ปี n=74	16 - 25 ปี n=72	26 ปีขึ้นไป n=53	
1. นโยบายและการบริหาร	3.92	3.83	3.79	3.40	3.68	0.000**
2. การปกครองบังคับบัญชา	4.06	3.98	3.97	3.57	3.72	0.000**
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.09	4.09	4.14	3.98	4.09	0.650
4. สภาพการทำงานและความมั่นคง	3.98	4.07	4.18	3.75	3.91	0.001**
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	3.84	3.64	3.86	3.29	3.55	0.000**
รวม	3.98	3.92	3.99	3.60	3.79	0.000**

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่า p-value 0.000 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่า p-value 0.000 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงาน ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน มีค่า p-value 0.650 ค่ามากกว่า 0.05 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง มีค่า p-value 0.001 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีค่า p-value 0.000 ค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงาน แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.29 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่างกัน

ปัจจัยค่าจุน	อายุงาน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
1. นโยบายและการบริหาร	ต่ำกว่า 5 ปี	3.92	-	0.361	0.258	0.000**	0.047*
	5 - 10 ปี	3.83	-	-	0.750	0.000**	0.198
	11 - 15 ปี	3.79	-	-	-	0.001**	0.353
	16 - 25 ปี	3.40	-	-	-	-	0.029*
	26 ปีขึ้นไป	3.68	-	-	-	-	-
2. การปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่า 5 ปี	4.06	-	0.405	0.385	0.000**	0.004**
	5 - 10 ปี	3.98	-	-	0.904	0.000**	0.024*
	11 - 15 ปี	3.97	-	-	-	0.001**	0.045*
	16 - 25 ปี	3.57	-	-	-	-	0.250
	26 ปีขึ้นไป	3.72	-	-	-	-	-
3. สภาพการทำงานและความมั่นคง	ต่ำกว่า 5 ปี	3.98	-	0.374	0.062	0.022*	0.485
	5 - 10 ปี	4.07	-	-	0.265	0.001**	0.140
	11 - 15 ปี	4.18	-	-	-	0.000**	0.022*
	16 - 25 ปี	3.75	-	-	-	-	0.180
	26 ปีขึ้นไป	3.91	-	-	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจ้าง	อายุงาน	\bar{X}	p-value กลุ่มที่				
			1	2	3	4	5
4. ผลประโยชน์ ตอบแทน	ต่ำกว่า 5 ปี	3.84	-	0.062	0.817	0.000**	0.025*
	5 - 10 ปี	3.64	-	-	0.045*	0.002**	0.459
	11 - 15 ปี	3.86	-	-	-	0.000**	0.018*
	16 - 25 ปี	3.29	-	-	-	-	0.057
	26 ปีขึ้นไป	3.55	-	-	-	-	-
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี	3.98	-	0.484	0.910	0.000**	0.056
	5 - 10 ปี	3.92	-	-	0.435	0.000**	0.165
	11 - 15 ปี	3.99	-	-	-	0.000**	0.053
	16 - 25 ปี	3.60	-	-	-	-	0.069
	26 ปีขึ้นไป	3.79	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกันเป็นรายคู่ในด้านต่าง ๆ พบว่า

ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านนโยบายและการบริหารพนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชี ที่มีอายุงาน 16-25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 26 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกันโดยรวมพบว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5 - 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11 - 15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างจากพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16 - 25 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 1 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้		
สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบัญชีที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบัญชีที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบัญชีที่มี อายุงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้		
สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบัญชีที่มี เพศต่างกันมีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบัญชีที่มี อายุต่างกันมีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบัญชีที่มี การศึกษาต่างกันมีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบัญชีที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่างกันมีปัจจัยค่าจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	

4.6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
1. ท่านยินดีทำงานเกินปกติ แม้ค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.68	0.84	มาก	4
2. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนต่อองค์กรอย่างเต็มที่	3.91	0.72	มาก	1
3. ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะต้องทำงานที่ตนไม่ชอบหรือไม่ถนัด	3.60	0.77	มาก	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	n = 400		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	ค่าเฉลี่ย	S.D.		
4. ท่านยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร	3.86	0.71	มาก	3
5. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ	3.88	0.79	มาก	2
รวม	3.78	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.31 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.78 และพนักงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59 และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับได้ผลดังนี้

ลำดับที่ 1 คือท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนต่อองค์กรอย่างเต็มที่ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 2 คือ ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอ พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 3 คือท่านยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.86 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71

ลำดับที่ 4 คือท่านยินดีทำงานเกินปกติ แม้ค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ลำดับที่ 5 คือท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะต้องทำงานที่ตนไม่ชอบหรือไม่ถนัด พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า 3.60 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มี เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มี เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	t	Sig
หญิง	338	3.75	0.58	2.94	0.03**
ชาย	61	3.98	0.57		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง โดยมีค่า p-value 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
ต่ำกว่า 25 ปี	53	3.86	0.53	1.362	0.24
25-30 ปี	74	3.81	0.65		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
31-36 ปี	94	3.72	0.54		
37-42 ปี	61	3.89	0.62		
43-48 ปี	57	3.80	0.68		
49 ปีขึ้นไป	61	3.66	0.59		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA พบว่ามีค่า p-value อยู่ที่ 0.24 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	t	Sig
ระดับปฏิบัติการ	311	3.73	0.58	3.112	0.002**
ระดับบริหาร	89	3.95	0.56		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่ามีค่า p-value อยู่ที่ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	3.68	0.48	1.58	0.207
ปริญญาตรี	322	3.76	0.60		
สูงกว่าปริญญาตรี	63	3.89	0.54		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธี One-way ANOVA พบว่ามีค่า p-value อยู่ที่ 0.207 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท	131	3.60	0.57	8.828	0.0000**
25,001-35,000 บาท	99	3.89	0.59		
35,001-45,000 บาท	50	3.86	0.51		
45,001-55,000 บาท	48	3.62	0.42		
55,000 บาทขึ้นไป	72	4.02	0.64		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่ามีค่า p-value อยู่ที่ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25000	131	3.59	-	0.000**	0.007**	0.782	0.000**
25,001 -35,000	99	3.89	-	-	0.707	0.007**	0.1333
35,001 -45,000	50	3.86	-	-	-	0.044*	0.106
45,001 -55,000	48	3.62	-	-	-	-	0.000**
มากกว่า 55,001	72	4.02	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ ต่ำกว่า 25,000 บาทมีความผูกพันแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นใจในเอกสารฉบับนี้ กรุณาอย่าเผยแพร่หรือแจกจ่ายเอกสารฉบับนี้แก่บุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลี่ย 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 55,001 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 25,001-35,000 บาท มีความผูกพันแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 45,001 -55,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 35,001 -45,000 บาท มีความผูกพันแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 45,001 -55,000 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 45,001 - 55,000 บาท มีความผูกพันแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 55,001 บาท ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ

H_0 : พนักงานบัญชีที่มีมีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานบัญชีที่มีมีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	F	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	90	3.89	0.53	4.926	0.001**
5-10 ปี	111	3.75	0.61		
11-15 ปี	74	3.93	0.69		
16-25 ปี	72	3.56	0.46		
26 ปีขึ้นไป	53	3.77	0.53		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธี One-way ANOVA พบว่ามีค่า p-value อยู่ที่ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กว่า 0.01 แสดงว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	1	2	3	4	5
ต่ำกว่า 5 ปี	90	3.89	-	0.086	0.589	0.000**	0.234
5-10 ปี	111	3.75	-	-	0.029*	0.031*	0.819
11-15 ปี	74	3.94	-	-	-	0.000**	0.107
16-25 ปี	72	3.56				-	0.044*
26 ปีขึ้นไป	53	3.77					-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายคู่ พบว่า

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงาน ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และพนักงานบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 16-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปีขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.40 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3 พนักงานบัญชีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ดังนี้ โดยมีสมมติฐานย่อยดังนี้		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.40 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 3.1 พนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 3.2 พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 3.3 พนักงานบัญชีที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		✓
สมมติฐานที่ 3.4 พนักงานบัญชีที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 3.5 พนักงานบัญชีที่มี รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
สมมติฐานที่ 3.6 พนักงานบัญชีที่มี ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ

5.1 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็น 7 ตอน ดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง อายุ 31-36 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 15,000-25,000 บาท ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ 5-10 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พบว่าข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ และสายงาน ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือองค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบครอบครัวเดียวกัน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความยากลำบากหรือเดือนร้อนเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โปรแกรมบัญชีที่ท่านใช้งานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้ ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเห็นว่าฐานบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนต่อองค์กรอย่างเต็มที่

5.1.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

อายุ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันทุกด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.1.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

อายุ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

การศึกษา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

5.1.7 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพศ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อายุ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษา ผู้ศึกษานำเสนอโดยลำดับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

5.2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ รวม 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกันซึ่งเมื่อพิจารณา อภิปรายผลแต่ละปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น แต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จทำให้ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิหุตา จิระประพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญาธนาคารกรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) พบว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในส่วนของการมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปรับปรุงผลงานของตนเสมอทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน และได้รับการแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีการกล่าวชมเชยผลการปฏิบัติงานที่ท่านทำบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) พบว่าพนักงานบัญชีการประปาส่วนภูมิภาคเขต 2 มีแรงจูงใจในระดับมากด้านการยอมรับนับถือและสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ รองแขวง (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร พบว่าด้านการยอมรับนับถือองค์กรให้ความสำคัญเรื่องระบบอาวุโส นั่นคือผู้ที่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน แม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะมีตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่างกันแต่ก็ควรให้เกียรติกัน โดยพนักงานอายุน้อยต้องให้ความเคารพต่อผู้มีประสบการณ์และผู้มีวุฒิสูงกว่า

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ และเมื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จแล้วก็จะไม่รู้สึกว่างงานนั้นยากลำบากสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิดา ลีนิจ และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยจูงใจในระดับมาก

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยทำมาก่อน และบุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ โดยที่พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ สามารถมีอิสระในการปฏิบัติงานและเลือกวิธีในการปฏิบัติงานทำได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ ฉัตรเงิน (2562) และ งานวิจัยของชลิดา ลีนิจ และคณะ (2564) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานบัญชีเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน มีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้า ตามความรู้ความสามารถ ตามประสบการณ์การทำงานและการฝึกอบรมและพัฒนาเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญา เสน่ห์หวังส์ (2564) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต(CPA) ของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางพบว่าความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในระดับมาก

ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายการบริหารงานขององค์กร มีการกำหนดแนวทางในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการค้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่เชิงวิชาการด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่ชัดเจน นโยบายมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานเห็นว่านโยบายและการบริหารเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชา เป็นคนมีความรู้ความสามารถ งานที่พนักงานบัญชีปฏิบัติเป็นงานที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ทำการแนะแนวทางการปฏิบัติ คอยให้คำปรึกษาหารือได้อย่างสะดวก และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทำให้รู้สึกมีผู้นำที่ดีสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่าพนักงานเห็นว่าการปกครองบังคับบัญชา เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ช่วยเหลือเมื่อได้รับความยากลำบากหรือเดือดร้อนเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีทำงานกันเป็นทีมสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (พิมพ์ นัทรเงิน (2562), อัญญา เสน่ห้วงศ์ (2564), ชลิดา ลีนจีและคณะ (2564)) พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับยุทธภรณ์ ย่อมไธสง (2562) พบว่าเพื่อนร่วมงานส่งผลการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน แต่ละหน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยและตอบสนองการปฏิบัติงานได้ดี โปรแกรมบัญชีที่ใช้งานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โชติธัช มีเพียร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท ทูรคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับยุทธภรณ์ ย่อมไธสง (2562) พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงส่งผลการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากพนักงานพบว่าสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้อยากทำงาน

ในหน่วยงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ พนักงานพอใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และพนักงานพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาลและด้านบริการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น และพนักงานเห็นว่าฐานบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญศิริ แก้วมณี (2553) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดย คำนึงถึงความเสมอภาคภายในที่ทำงาน พิจารณางานมีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันกับองค์กร ภายนอกอื่น ๆ ได้ จึงทำให้ค่าตอบแทนของบริษัทอยู่ในระดับเหมาะสมและเป็นที่พึงพอใจใน ค่าตอบแทนทางตรงในระดับมาก โดยแบ่งเป็นด้านเงินเดือน ด้านเงินค่านายหน้าจากการขาย (คอมมิชชั่น) ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ (Fee) ด้านเงินโบนัสประจำปี

ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความผูกพันกับองค์กรในระดับมาก เนื่องจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กรเหมือนกันทำให้มีความทุ่มเททำงานที่ตนรับผิดชอบ บางครั้งงานที่ทำเป็นงานที่ยาก เร่งด่วน หรือใช้เวลาในการทำงานนานแต่พนักงานทุกคนก็มีความทุ่มเทและเสียสละ บางครั้งการทำงานก็ต้องทำเกินเวลาทำงานปกติ แต่ก็เต็มใจที่จะทำเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด และในบางครั้งมีพนักงานลาออกไม่ว่าด้วยเหตุจำเป็นหรืออย่างไร พนักงานที่อยู่ก็ต้องสามารถทำงานแทนคนที่ออกไปได้ แม้งานนั้นจะไม่เคยทำมาก่อน ก็ต้องอดทนและพยายามที่จะเรียนรู้งานให้ได้ เพื่อให้เป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ และถึงแม้ว่างานบัญชีจะเป็นงานที่ยากลำบากต้องใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างมาก แต่พนักงานทุกคนก็มีความภูมิใจในสายงานนี้อย่างมาก

5.2.2 อภิปราย ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่าพนักงานบัญชีทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก เพศชายและเพศหญิงมุ่งที่จะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในงานนั้นๆ เช่นเดียวกันเพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทั้งเพศชายและเพศหญิงจะต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงานนั้นจนสำเร็จตามกำหนดเวลา และมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับชลิดา ลีนิจ และคณะ (2564) พบว่าพนักงานบัญชีที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานบัญชีจะมุ่งมั่นทำงานตามหน้าที่ของตนจนงานสำเร็จตามกำหนดเวลา และเป้าหมายที่ตั้งไว้จนเป็นที่ยอมรับและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้งานที่ปฏิบัติไม่เกิดปัญหาและพนักงานทุกช่วงอายุต้องการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนตามสายงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

การศึกษา พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่การศึกษาต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานที่ตนได้รับผิดชอบตามที่และลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้องครบถ้วนตามกำหนดระยะเวลา จนทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นเดียวกัน แต่สิ่งที่แตกต่างคือ การได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากพนักงานบัญชีที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ส่วนมากจะอยู่ในระดับหัวหน้างานมีการติดต่อสื่อสารกับแผนกต่างๆ และจะต้องเป็นผู้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงินและสภาพคล่องของบริษัทให้กับผู้บริหารระดับสูง การได้รับการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการทำงานและการนำเสนอข้อมูลต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันท์ (2559) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากระดับบริหารเมื่อได้รับคำสั่งจากกรรมการบริหาร ก็จะทำการมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำการรวบรวมข้อมูลอย่างถูกต้องครบถ้วนโดยเร็ว และเมื่อได้ข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารก็จะทำการตรวจสอบข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์และจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอกรรมการบริหารด้วยความถูกต้องแม่นยำ ทำให้ผู้บริหารยอมรับนับถือในผลงานที่นำเสนอและตัวบุคคล ดังนั้นระดับบริหารจึงมีความต้องการในความสำเร็จในการทำงานของตัวบุคคล เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยผลงานที่นำเสนอต่อกรรมการบริหาร ผลการศึกษาสอดคล้องกับณัฐพรรณ ชาญัตถุกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจแตกต่างกันในด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยอมรับนับถือ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อดูรายด้านจะพบว่า รายได้มากกว่า 55,001 บาท ขึ้นไปจะมีค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากที่สุด โดยที่ส่วนมากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไปจะเป็นระดับหัวหน้าสายงานหรือระดับบริหาร และเมื่อเปรียบเทียบรายด้านจะพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทจะให้ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงวนเวสสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นาไปใช้ประะโยชนด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 45,001-55,000 บาทและ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001บาท ขึ้นไป เนื่องจากความสำเร็จในการทำงานของบุคคลของพนักงานบัญชีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทไม่ได้อยู่ในสถานะที่กดดันมาก และระยะเวลาการทำงานไม่ได้เร่งรีบเกินกว่าที่กำหนดไว้เดิม และเป็นงานที่ทำประจำจึงสามารถวางแผนงานการทำงานได้ชัดเจน การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายจึงไม่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 จนถึงมากกว่า 55,000 บาทขึ้นไปจะทำงานด้วยสถานะที่กดดันมากกว่า ทำงานเร่งรีบข้อมูลต้องถูกต้องและแม่นยำ การทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจึงนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาทจะมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 25,001 - 35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 35,001 - 45,000 บาท พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 55,001 บาทเนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานตามคำสั่งหรืองานเดิมๆ ที่โอกาสผิดพลาดจะน้อยมาก พนักงานที่รายได้ 15,000 - 25,000 บาท เป็นพนักงานป้อนข้อมูลตามเอกสาร ข้อมูลก็มีความถูกต้องตามเอกสารที่ผ่านการตรวจสอบจากแผนกต่าง ๆ แล้ว ส่วนพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาท ขึ้นไป ต้องนำข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วไปนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร การได้รับการยอมรับนับถือในข้อมูลและตัวบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าพนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท เนื่องจากพนักงานทั้งสองกลุ่มส่วนมากจะอยู่ในระดับปฏิบัติการในการป้อนข้อมูลตามเอกสารตามแผนการที่กำหนดประจำวัน จึงเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 45,001 - 55,000 บาท ซึ่งมักจะทำหน้าที่วิเคราะห์งานตามข้อมูลที่ป้อนเข้ามาเพื่อนำส่งหัวหน้างานตามกำหนดระยะเวลาในการส่งงานสามารถวางแผนในการทำงานให้เสร็จได้ตามกำหนด จึงไม่ได้เป็นงานที่ทำท่ายหรือได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพมากนัก เนื่องจากไม่มีโอกาสเข้านำเสนอผลงานในที่ประชุมกรรมการบริหารเองและพบว่าพนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จะมีความคิดเห็นว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 พนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 และ พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากพนักงานกลุ่มรายได้สูงนี้จะเป็นกลุ่มที่ต้องทำงานคอยตรวจสอบข้อมูลการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและต้องให้คำปรึกษาด้านปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายของแผนกต่าง ๆ จึงทำให้การทำงานมีโอกาสแสดงความสามารถจึงมีความคิดเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาทมีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,000บาท ขึ้นไปเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาทเป็นพนักงานที่ต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ป้อนข้อมูล ซึ่งเป็นงานประจำสามารถวางแผนการทำงานได้ แต่พนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 55,001 บาท ขึ้นไปจะอยู่ในระดับบริหารต้องทำงานที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหาร ทำให้ต้องคอยคิดและนำเสนอข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ ซึ่งมีโอกาสพัฒนาศักยภาพ และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทจะเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 55,001 ขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาทมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 ขึ้นไป จะอยู่ในระดับหัวหน้าสายงานหรือสายบริหาร จึงมีโอกาสนำเสนอผลงานมากกว่าระดับปฏิบัติการเพราะต้องคิดวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้บริหารผลงานก็จะโดดเด่นกว่าระดับปฏิบัติการ ถ้าระดับบริหารสายงาน ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น ระดับปฏิบัติการจึงจะมีโอกาสได้ก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่งาน เพราะเป็นส่วนที่น้อยมากที่ระดับปฏิบัติการจะสามารถทำงานได้โดดเด่นกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ในแต่ละปี พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาทพนักงานที่มีรายได้ 35,001 - 45,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป เห็นปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาทเนื่องจากเป็นช่วงที่ต้องการความก้าวหน้าเนื่องจากเป็นผู้ป้อนข้อมูล ให้คำปรึกษาและนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหาร ด้วยสภาวะที่กดดัน ข้อมูลที่ได้ต้องถูกต้องรวดเร็ว ความคาดหวังในความก้าวหน้าจึงสูงกว่าระดับที่รายได้ 15,000 - 25,000 บาทที่ทำงานประจำวัน พนักงานที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 45,000 บาท จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าแตกต่างกันกับพนักงานที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาทเนื่องจากอยู่ในช่วงที่สามารถจะปรับตำแหน่งงานและฐานเงินเดือนแบบก้าวกระโดดได้ แต่พนักงานที่มีรายได้ 45,001 - 55,000 บาทความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอาจจะได้แค่ปรับเงินเพิ่ม เนื่องจากการจะได้ปรับตำแหน่งเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากเนื่องจากมีระดับบริหารแล้วจะทำให้ตำแหน่งงานซ้ำซ้อนกันได้ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-55,000 บาทมีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่าเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 55,001 บาทเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ มากกว่า 55,001 ขึ้นไปความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นแรงจูงใจที่สูงมากเพราะผลประโยชน์ที่ได้รับไม่ใช่แค่เงินเดือนเพิ่มแต่เป็นสวัสดิการด้านอื่นๆ ผลการศึกษาสอดคล้องกับพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่จะพบว่า พนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะเห็นปัจจัยลักษณะการทำงานเป็นแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 11 - 15 ปี เนื่องจากอายุงานต่ำกว่า 5 ปีจะทำงานแบบเดิมซ้ำๆ ทุกๆ วัน มีกำหนดเวลาที่ชัดเจนจึงเห็นว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 11 - 15 ปีซึ่งเป็นระดับหัวหน้างานจะต้องทำงานประจำ วางแผนการทำงาน และคอยตรวจสอบดูแลรับผิดชอบผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งต้องช่วยตอบคำถามต่าง ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานแผนกอื่น ๆ ที่ต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับบัญชี พนักงานที่มีอายุงาน 5 - 10 ปีจะเห็นปัจจัยลักษณะการทำงานเป็นแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานบัญชีที่อายุงาน 16 - 25 ปี เนื่องจากพนักงานที่อายุงาน 5 - 10 ปีจะอยู่ในระดับปฏิบัติการ ในการป้อนข้อมูลเข้าระบบงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดชัดเจนและคอยสอนและให้คำปรึกษากับพนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปี ถ้าได้มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มากกว่านี้ หรือมีโอกาสจะใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้สูงขึ้น พนักงานที่อายุงาน 16 - 25 ปีจะทำงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ และวางแผนสำหรับอนาคต เช่นทำ ประมวลผลการรายได้และค่าใช้จ่าย วางแผนภาษี ติดต่อบุคคลภายนอก และทำรายงานเพื่อให้หัวหน้างานนำเสนอต่อผู้บริหาร ไม่ได้มีโอกาสนำเสนอผู้บริหารโดยตรง จึงเห็นว่าปัจจัยลักษณะงานเป็นแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 5 - 10 ปี พนักงานที่อายุงาน 16 - 25 ปี และพนักงานที่อายุงาน 26 ปีขึ้นไป จะเห็นปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจน้อยกว่าพนักงานบัญชีที่อายุงาน 11 - 15 ปี เนื่องจากพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปีจะทำงานแบบเดิมประจำวัน และคอยตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ กับพนักงานต่างแผนก จึงต้องการงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นเช่นได้ทำงานลักษณะวิเคราะห์ข้อมูล อย่างเช่นงานของพนักงานที่อายุงาน 16 - 25 ปีและ 26 ปีขึ้นไปซึ่งจะเป็นระดับหัวหน้างานหรือนักวิเคราะห์ข้อมูล สามารถให้คำปรึกษาแผนกต่าง ๆ และติดต่อกับบุคคลภายนอกในการใช้ข้อมูลระหว่างบริษัทได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีอายุงาน 5-10 ปีและพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปีจะมีความคิดเห็นถึงความก้าวหน้าเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16 - 25 ปีเนื่องจากกำลังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับฐานเงินเดือนแบบก้าวกระโดด และการปรับตำแหน่งก็จะง่ายกว่าเนื่องจากยังอยู่ในส่วนที่เงินเดือนยังไม่สูงมาก ถ้าผลงานโดดเด่นก็จะมีค่าก้าวหน้าได้เร็วกว่าพนักงานที่อายุงาน 16-25 ปีเนื่องจากพนักงานที่อายุงาน 16-25 ปีเริ่มจะอยู่ในช่วงวัยใกล้เกษียณอายุแล้วจึงไม่ค่อยมีความอยากที่จะดิ้นรนหรือพยายามที่จะได้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จึงเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจน้อย ผลการศึกษาสอดคล้องกับพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3 อภิปราย ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พบว่าพนักงานบัญชีทั้งเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยคำจูนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยเพศหญิงเห็นด้วยมากกว่าเพศชายว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของเพศหญิงชอบอยู่ร่วมเป็นกลุ่ม ทำกิจกรรมอิงกลุ่มมากกว่าเพศชาย เช่นการออกไปรับประทานอาหารในเวลาพักเที่ยงกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การพูดคุยกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือทำกิจกรรมสันทนาการกลุ่มมากกว่า ดังนั้นจึงเห็นด้วยมากกว่าพนักงานเพศชายว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และถ้าเพศหญิงไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้งานที่ทำอาจไม่ได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทำให้การทำงานมีโอกาสที่จะไม่ประสบความสำเร็จได้ สภาพแวดล้อมการทำงานก็จะไม่มีความสุข เพศชายเห็นด้วยว่าผลประโยชน์ตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิงเนื่องจาก เพศชายจะเป็นเพศที่ทำงานอย่างมีความมุ่งมั่น ทুমเท เพื่อให้ได้รับผลตอบแทนอย่างที่เขาคาดหวังไว้ และเป็นเพศที่กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ เพื่อให้ผลงานที่ทำประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลการศึกษาพนักงานบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีปัจจัยคำจูนไม่แตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงานที่มั่นคง เนื่องจากพนักงานไม่ว่าเพศหญิง หรือเพศชายต่างต้องการให้องค์กรของตนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และนโยบายง่ายในการนำไปปฏิบัติ ต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำแนะนำ ให้ความคุ้มครอง และรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ต้องการให้หน่วยงานมีความมั่นคง ผลการศึกษา

อายุ พบว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุแตกต่างกันมีปัจจัยคำจูนโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านนโยบายและการบริหารพนักงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เห็นด้วยมากกว่าพนักงานอายุ 31-36 ปี พนักงานบัญชีอายุ 43-48 ปี และพนักงานบัญชีอายุ 49 ปีขึ้นไป พนักงานบัญชีอายุ 25-30 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีอายุ 31-36 ปี และพนักงานบัญชีอายุ 43-48 ปี โดยรวมพนักงานบัญชีที่มีอายุน้อยกว่าเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเป็นแรงจูงใจมากกว่าเนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยมักจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาจึงต้องการทราบระเบียบ ตลอดจนขอบเขตงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความแน่ชัดในการปฏิบัติงานของตนสอดคล้องกับ

นนทช พรอมไธสง (2551)พบว่าผู้บังคับบัญชามองชี้แจงวัตถุประสงค์หรือขอบเขตของงานให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความแน่ชัดในการ ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความ

รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเอง ด้านการปกครองบังคับบัญชาพนักงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีอายุ 31-36 ปี พนักงานบัญชีอายุ 43-48 ปี และพนักงานบัญชี

อายุ 49 ปีขึ้นไป พนักงานบัญชีอายุ 25-30 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปี เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานบัญชีอายุ 43-48 ปี และพนักงานบัญชีอายุ 49 ปีขึ้นไป พนักงานบัญชีที่มีอายุน้อยกว่าเห็นว่าการปฏิบัติงานการปกครองบังคับบัญชาเป็นแรงจูงใจมากกว่าเนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อยมักเป็นผู้บังคับบัญชา จึงเห็นด้วยมากกว่าว่าการที่ผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถให้ทำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาได้ร่วมรับผิดชอบและให้ความคุ้มครองในผลงานของตน ให้ความเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชาทุกคนโดยเท่าเทียมกัน คือวิธีการปกครองบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนทำงานได้ด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับซุซัคคี เจนประโคน (2560) ได้อธิบายว่าการปกครองบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ทำงานไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งเป็นการจูงใจ ภายนอกของงาน และสอดคล้องกับ ชลิดา สรมณี (2562) ในเรื่ององค์ประกอบของการทำงาน ได้อธิบายว่าผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบและตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรเป็นการสั่งการและควบคุมการทำงานไปสู่เป้าหมายรวมถึงการชี้แนะชี้แจงผู้บังคับบัญชาด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานบัญชีที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ พนักงานบัญชีที่มีอายุ 25-30 ปี เห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 ปี พนักงานบัญชีที่มีอายุ 37-42 ปี เห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุ 43-48 ปี และพนักงานบัญชีที่มีอายุ 49 ปีขึ้นไป พนักงานบัญชีที่มีอายุมากเห็นด้วยน้อยกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุน้อยเนื่องจาก พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะเห็นความสำคัญกับสวัสดิการและค่าตอบแทนในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ ไม่ว่าจะได้รับการปรับเงินเดือนขึ้นทุกปีตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้น สวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น เช่นค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น เพราะพนักงานที่อายุมากจะมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงผลตอบแทนที่ได้ก็สูงตามกำหนดขององค์กร ดังนั้นสิ่งสำคัญของพนักงานที่อายุมากจะเป็นการได้รับการยอมรับในผลงานและความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ กรณีที่พนักงานบัญชีที่มีอายุ 31-36 ปีเห็นด้วยน้อยกว่า พนักงานบัญชีที่มีอายุ 37-42 ปี เนื่องจากพนักงานที่อายุ 31-36 ปียังอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ จะยังไม่สูงมาก ดังนั้นเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง เพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น ส่วนพนักงานที่อายุ 37-42 เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากอายุเริ่มสูงขึ้นการจะเปลี่ยนงานก็จะไม่ง่าย ดังนั้น จึงต้องมองหาหลักประกันหรือความมั่นคงให้ตัวเอง และอาจจะไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกัน มีปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน เห็นด้วยน้อยกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท

พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท เห็นด้วยน้อยกว่าพนักงานบัญชีที่มีพนักงานบัญชีที่มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายได้ 25,001-35,000 บาท พนักงานบัญชีมีรายได้ 35,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาท พนักงานที่มีรายได้น้อยเห็นด้วยน้อยกว่าเนื่องจากพนักงานที่มีรายได้น้อยต้องการผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ และมุ่งที่จะเรียนรู้งานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าต้องการสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน แต่พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท เห็นด้วยในเรื่องสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001-55,000 บาท เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท เป็นผู้ที่ต้องจัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ดังนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานจะต้องเป็นสัดส่วนเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน หรือว่าระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ต่าง ๆ จะต้องทันสมัยเพื่อที่จะทำงานตอบสนองภายใต้คำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และทันเวลา ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พนักงานบัญชีที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือนและพนักงานที่มีรายได้ 15,001-25,000 เห็นด้วยน้อยกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 พนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาทและพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป เนื่องจาก พนักงานที่มีรายได้สูงเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีรายได้น้อย เนื่องจากส่วนมากอยู่ในระดับหัวหน้าสายงาน หน้าที่การทำงานมีความรับผิดชอบสูง ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะเงินเดือนค่าจ้างหรือสวัสดิการต่าง ๆ ต้องสามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจได้ จึงจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร พนักงานบัญชีที่มีรายได้ 25,001-35,000 และพนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาทต่อเดือนเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีรายได้ 45,001-55,000 และพนักงานบัญชีที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-55,000 บาท เห็นด้วยมากกว่าว่าองค์กรที่ทำอยู่จะต้องมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ให้ และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการปรับเงินเพิ่มประจำปี ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานอยากทำงานในองค์กรต่อไป ส่วนพนักงานที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน จะมองที่การเรียนรู้และประสบการณ์การทำงานเป็นสำคัญ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วัชร ะ แยมชู (2563) พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคง และด้านผลตอบแทนต่างกัน

การศึกษา พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่การศึกษาต่างกัน มีปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานบัญชีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในปัจจัยค่าจูงทุกด้านเนื่องจาก พนักงานบัญชีที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะต้องปฏิบัติตามนโยบายขององค์และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติงานภายใต้การปกครองของผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีสภาพการทำงานที่ดี องค์กรมีความมั่นคง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามที่ผู้บริหารกำหนดคน นโยบายไว้อย่างชัดเจน และเป็นธรรมต่อพนักงานทุกระดับการศึกษาผลการศึกษาสอดคล้องกับ วัชร ะ แยมชู (2563) พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคง และด้านผลตอบแทนไม่

ต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานระดับบริหารเห็นด้วยมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานระดับบริหารต้องดูแลพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่งดังนั้นการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานจึงสำคัญในการทำงานกว่าพนักงานปฏิบัติการซึ่งพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละคนจะทำงานตามที่หัวหน้างานได้มอบหมายและมีหัวหน้างานคอยกำกับดูแลเช่นดูแลบัญชีลูกหนี้ ดูแลบัญชีเจ้าหนี้ เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบัญชีระดับบริหารเห็นด้วยไม่แตกต่างกับพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการในเรื่องนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและความมั่นคง ตลอดจนผลประโยชน์ตอบแทนเนื่องจากคนในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ต้องการอยู่ในองค์กรที่มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี มีเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานต่างกัน มีปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีนโยบายค้ำจุนแตกต่างกัน 4 ด้านกล่าวคือ พนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและด้านผลประโยชน์ตอบแทน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากน่าจะเนื่องมาจาก พนักงานที่อายุงานต่ำกว่าจะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาดังนั้นจึงเห็นด้วยว่าองค์กรต้องมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ องค์กรมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและชัดเจน พนักงานที่อายุงานมากจะให้ความสำคัญน้อยกว่าเนื่องจากเป็นช่วงที่มีการวางแผนงานใหม่ ๆ เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหาร ในการแก้ไขและพัฒนาองค์กรได้ขับเคลื่อนไปให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่พนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปีเห็นด้วยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปีว่านโยบายและการบริหารเป็นแรงจูงใจในการทำงานเนื่องจาก พนักงานที่อายุงาน 16-25 จะเป็นระดับหัวหน้าสายงาน ได้รับนโยบายโดยตรงจากผู้บริหาร ดังนั้นนโยบายที่ได้รับต้อง สื่อสารและกำหนดแนวทางหรือเป้าหมายไว้ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 16-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า จะเห็นด้วยมากกว่าเนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานน้อยส่วนมากมักเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จึงต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน สามารถคุ้มครองและรับผิดชอบงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ สามารถเปิดโอกาสให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去เผยแพร่หรือนำไปใช้
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำการปรึกษางานเมื่อต้องการความช่วยเหลือได้ และผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนไม่ทำการเลือกปฏิบัติ ในปัจจัยด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงพนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 16-25 ปี พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5-10 ปี และพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11-15 ปี เห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุ 16-25 ปีและ 26 ปีขึ้นไป เนื่องจากลักษณะงานพนักงานบัญชีที่มีอายุงานน้อยจะใช้อุปกรณ์สำนักงาน และโปรแกรมบัญชีมากกว่างานของพนักงานบัญชีที่มีอายุงานมากที่อยู่ในระดับบริหาร ปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนพนักงานบัญชีที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปีและ 26 ปีขึ้นไป พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 5-10 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี พนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 11-15 ปีเห็นด้วยมากกว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงาน 16-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่าพนักงานบัญชีที่มีอายุงานสั้นกว่าเห็นด้วยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนเนื่องจากพนักงานที่มีอายุงานสั้น รายได้จะยังไม่สูงมากดังนั้นจึงเห็นด้วยมากกว่าว่าสวัสดิการต่างๆ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการรักษาพยาบาล ค่าเดินทาง เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นประจำปี ผลการศึกษาสอดคล้องกับวัชร ชาญ (2563) พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคง และด้านผลตอบแทนต่างกัน

5.2.4 อภิปราย ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ พบว่าเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานบัญชีที่เป็นเพศชายมีน้อยกว่าเพศหญิงทำให้เขามีความมั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำ และกล้านำเสนอแนวทางใหม่ ๆ และในการทำงานเขาจะมีความทุ่มเทและพยายามมากเพื่อให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ และเกิดความภูมิใจในตัวเองและเป็นที่ประทับใจแก่เพื่อนร่วมงาน ทำให้เพศชายจะรู้สึกดีเมื่อเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ส่วนเพศหญิงมีความแข่งขันกันสูงมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้เมื่อไม่ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายก็จะรู้สึกที่ไม่อยากอยู่ต่อและพร้อมจะไปใหม่ที่ใหม่เสมอเมื่อมีที่คิดว่าการศึกษาคือสิ่งที่สำคัญกับชีวิต ชื่นกลาง (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในภาวะวิกฤตที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานในองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

อายุ พบว่า พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานบัญชีที่มีอายุต่างกัน จะผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าเงินเป็นส่วนประกอบที่จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะเหตุผลของแต่ละช่วงอายุจะมีปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปผลการศึกษาคือสอดคล้องกับธนพร ชาญสุดา (2549) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อองค์กรของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่าพนักงานที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พนักงานระดับบริหารจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับปฏิบัติการ เนื่องจากได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่มากกว่าระดับปฏิบัติการ ดังนั้นจึงทุ่มเทตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เสมือนว่าเป็นกิจการของตัวเอง ส่วนระดับปฏิบัติการจะทำงานทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นและเมื่อผลตอบแทนหรือสิ่งทีคาดหวังไว้ไม่เป็นอย่างที่ตั้งใจ ก็ทำให้มีความอยากที่จะลาออกจากงานหรือหางานใหม่ที่คาดว่าจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนที่มากกว่าที่เป็นอยู่ ผลการศึกษาสอดคล้องกับสมจิตร์ จันทร์เพ็ญ (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่ขององค์กรที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานทุกคน จะมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งบริษัทมีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งภายในบริษัท และจากบุคคลภายนอก ดังนั้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันก็สามารถพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานได้เช่นเดียวกันและก็เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสอดคล้องกับณิชภัทร ชื่นกลาง (2564) พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคูจะพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท พนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 55,001 บาทขึ้นไปเนื่องจากเพิ่งเริ่มทำงานใหม่รายได้ก็ไม่สูง ดังนั้นการทำงานก็จะยังคงค้นหาสิ่งที่เหมาะสมให้กับตัวเอง จึงจะยังไม่ผูกพันต่อองค์กรมากนักจนกว่าได้งานที่เหมาะสมกับตัวเอง ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ตลอดจนได้ผลตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมแล้วจึงจะมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 45,001-55,000 บาท เนื่องจาก กำลังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กร เมื่อได้รับการปรับตำแหน่งก็จะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นแบบก้าวกระโดด ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 45,001-55,000 บาท เป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานสูงแต่โอกาสที่จะได้ปรับตำแหน่งมีน้อยเนื่องจากตำแหน่งงานเต็มที่แล้ว

และถ้าต้องการก้าวหน้าหรือปรับตำแหน่งงานก็ต้องเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ทำให้คนส่วนใหญ่เลือกที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารทลวงนเวสสำหรับการแข่งขันเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญตให้เนาไปเซประะเขยนด้นการค้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จะลาออกเมื่อมีโอกา พนักงานที่มีเงินเดือน 45,001-55,000 บาทจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 55,000 บาท ขึ้นไป เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 55000 บาทส่วนมากจะเป็นพนักงานที่อยู่มานานตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัท หรือพนักงานที่อยู่ในวัยใกล้เกษียณอายุ ดังนั้นเขาจึงมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เหมือนเป็นการทำงานให้กับบริษัทของตัวเอง ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของวราวิทย์ ลิเลิศพันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่น บรอดแคสต์ติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มจะพบว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่อายุงาน 16-25 ปี เนื่องจากพนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปีกำลังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมจะพัฒนาตัวเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรและเมื่อเป็นที่ยอมรับก็จะทำให้พนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 5 ปีเกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่าและภูมิใจที่ได้มีส่วนที่ทำให้องค์กรเกิดการเติบโตไปในทิศทางที่ดี ส่วนพนักงานที่อายุงาน 16-25 ปี เป็นพนักงานที่ทำงานกำลังต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับประสบการณ์การทำงานที่มี แต่เมื่อไม่อาจเติบโตหรือได้รับผลตอบแทนอย่างที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความรู้สึกผิดหวังและคิดที่จะลาออกหรือหางานใหม่ พนักงานที่อายุงาน 5-10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุที่ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุ่มเทและพยายามเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น จนบางครั้งเกิดการแข่งขันในแผนก ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนพนักงานที่อายุงาน 11-15 ปี เป็นช่วงอายุงานที่มีการวางแผนงานและตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญ จนทำให้เกิดผลงานที่ดี และเป็นช่วงที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ และสามารถเติบโตในสายงานได้ ส่วนพนักงานที่อายุ 16-25 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 5-10 ปี เนื่องจาก เป็นช่วงที่ทำงานด้วยความกดดันและต้องสร้างผลงานที่โดดเด่น จึงจะสามารถได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน ดังนั้นถ้าทำงานแล้วไม่สามารถเติบโตได้ ก็ทำให้ต้องมี 2 ทางเลือกคือลาออกและอยู่แบบทำงานไปในแต่ละวัน พนักงานที่อายุงาน 11-15 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุงาน 16-25 ปี เนื่องจากเป็นช่วงอายุงานที่มีการวางแผนงานและตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้อย่างเชี่ยวชาญ จนทำให้เกิดผลงานที่ดี และเป็นช่วงที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจ และสามารถเติบโตในสายงานได้ ส่วนพนักงานที่อายุงาน 16-25 ปี เป็นช่วงที่ทำงานด้วยความกดดัน

และต้องสร้างผลงานที่โดดเด่น จึงจะสามารถได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งาน ดังนั้นถ้าทำงานแล้วไม่สามารถเติบโตได้ ก็ทำให้ต้องพยายามหางานใหม่หรือไม่ก็ทำงานเพื่อ
งานแบบไม่คาดหวังความก้าวหน้า เพราะไม่มีปีก็จะเกษียณอายุการทำงานแล้ว พนักงานที่อายุงาน
16-25 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าอายุงาน 26 ปีขึ้นไปเนื่องจากอยู่ในช่วงที่ต้องการ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานแต่ ไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งได้เพราะยังมีตำแหน่งระดับ
หัวหน้างานอยู่ ทำให้รู้สึกทำงานไปก็ไม่สามารถเติบโตในตำแหน่งงานได้จนกว่าหัวหน้างานจะ
เกษียณอายุการทำงาน ทำให้พนักงานที่อายุงาน 16-25ปี รู้สึกอยากหางานใหม่เพื่อความก้าวหน้า
หรือปรับเงินเดือนสูงขึ้นแบบก้าวกระโดด ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของวารักษ์ ลิเลิศ
พันธ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่น บรอด
แคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมี
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการ
ทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยที่พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยมากที่สุด โดยเฉพาะความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ดังนั้นองค์กรต้องมีการกำหนด
เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สามารถวัด KPI ในการทำงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และเป็น
ธรรมชาติ เมื่อมีการประเมินผลงานตามความสำเร็จของงานก็สามารถชี้แจงรายละเอียดเหตุผลได้ตาม
เกณฑ์ประเมินผลงานที่กำหนดไว้

2. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็น
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากงานและผลงานที่
นำเสนอเป็นงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา ดังนั้นหัวหน้างานหรือผู้บริหารจะต้องให้การ
ยอมรับในผลงานที่นำเสนอ และกล่าวชมเชยเมื่องานสำเร็จ

3. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรหรือหัวหน้างาน
จะต้องมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้อย่างชัดเจน ให้พนักงานบัญชีสามารถเลือกวิธีการ
และอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

4. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็น
ปัจจัยที่พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารหรือระดับหัวหน้า
งานจะต้องมีการสื่อสารการทำงานของแต่ละส่วนงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทำงานของแต่ละ
ส่วนงาน ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือขัดแย้งกันในการ

ทำงาน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วย เนื่องจากการทำงานด้านบัญชีเป็นงานที่ต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสม รวมทั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ จะต้องทันสมัยและตอบสนองการปฏิบัติงานได้ดี

6. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยสำคัญในการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่พนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วย ดังนั้นองค์กรจะต้องสรรหาผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถ สามารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้และเป็นผู้ที่ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

7. การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนต่อองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและองค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพหรือจัดส่งพนักงานให้ได้รับอบรมอย่างสม่ำเสมอ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพนักงานบัญชีที่ทำงานในจังหวัดอื่นอาจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาแรงจูงใจของพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นด้วย

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยเห็นว่าครั้งต่อไปควรเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2562. **ผู้ทำบัญชี (คงอยู่)**. [Online]. Available : https://www.dbd.go.th/download/article/article_20191203154524.pdf.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 2562. **การจัดทำบัญชีของนิติบุคคล**. [Online]. Available : https://www.dbd.go.th/download/article/article_20191203154524.pdf.
- กิตติพัฒน์ นนท์ประเสริฐ. 2558. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- จรัสธร ศาคร สุธรรม พงษ์สำราญ และปราณี คงชนสุนทร. 2564. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายขายบริษัทเพรซิเดนซ์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*. 13(1) : 216-230.
- จ็อบดีประเทศไทย. 2560. **ความต้องการในตลาดแรงงาน**. [Online]. Available : <https://sites.google.com/site/busineer0012/home/5-khwam-txngkar-ni-tlad-raengngan>.
- จรัสศักดิ์ โชติรักษ์. 2556. “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 117 บริษัท โรแยล ซีรามิคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชลิดา ลีนิจ, กนกมณี หอมแก้ว และกันธิมา อิ่มใจ. 2564. การบริหารการจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชตภาคย์*. 15(40) : 124-134.
- โชติชัย มีเพียร. 2556. “ปัจจัยด้านพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. 2560. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน).” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐกานต์ สุวรรณธรา และสุวิจิ รัตลา. 2558. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายแคชเชียร์: กรณีบริษัทคิง เพาเวอร์ ดิวตี้ ฟรี จำกัด สาขาท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ.

วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 10(33) : 60-69.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นิชาภัทร ขึ้นกลาง. 2564. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในภาวะวิกฤตที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เดอะวิสโดมอคาเดมี. 2565. **ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์**. [Online]. Available : <https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>.
- ทรูลุคปัญญา. 2562. **นักบัญชี**. [Online]. Available : <https://www.truelookpanya.com/explorer/occupation-step3/18>.
- ทวีศักดิ์ ร่องแขวง. 2555. “ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนคร.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต , คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปฐมพงษ์ จุ้ยศรีแก้ว. 2562. “ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผู้จัดการออนไลน์. 2560. **เจาะลึก! 5 กลุ่ม “เสี่ยงว่างงาน” - 15 สายงาน “สมดุลตลาด**. [Online]. Available : <https://mgronline.com/business/detail/9600000008573>.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. 2560. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ฉัตรเงิน. 2562. “ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี การประปาส่วนภูมิภาคเขต 2.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เพ็ญศิริ แก้วมณี. 2553. “ความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทแอดวานซ์ อินฟอร์เมชั่น.” การค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุพาภรณ์ ช่อมไธสง. 2562. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, หอการค้าไทย.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. 2557. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วิษระ เข้มชู. 2563. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ สำนักงานใหญ่.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์.” การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชุดา จิระประพันธ์. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการเอกสารสัญญาธนาคารกรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. 2559. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ แม้นศิริ. 2558. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.” การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- อัญญา เสน่ห์วงศ์. 2564. “แรงจูงใจในการเข้าทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต(CPA) ของข้าราชการ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง.” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย สีลิม. 2558. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อารียา พรอพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เอเอ็มทีออডিท. 2564. คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ. [Online]. Available : https://www.amtaudit.com/view_news.php?id=24.
- Heller, S., 2563. **Design Observer**. [Online]. Available : <https://designobserver.com/feature/the-apperception-test-that-sealed-my-fate/40173/>.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามโครงการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่าน จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำผลมาใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1. ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 25-30 ปี

3. 31-36 ปี

4. 37-42 ปี

5. 43-48 ปี

6. 49 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

1. ระดับปฏิบัติการ

2. ระดับบริหาร

5. รายได้

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,000 – 25,000 บาท

3. 25,001 – 35,000 บาท

4. 35,001 – 45,000 บาท

5. 45,001 – 55,000 บาท

6. มากกว่า 55,001 ขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ประสบการณ์ในการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี 3. 11-15 ปี
 4. 16 – 25 ปี 5. 26 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2. สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น					
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
5. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
7. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน					
8. ท่านได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ					
9. เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
10. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่ท่านเสนอ					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
11. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12. ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
13. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทาย และ น่าสนใจ					
14. ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก					
15. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยเชิงใจ 5 ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความรับผิดชอบ					
16. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
17. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
18. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่					
19. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
20. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
21. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ					
22. การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
23. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
24. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน					
25. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม					
ปัจจัยค่าจูน 5 ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
นโยบายและการบริหาร					
26. องค์กรของท่านมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
27. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน					
28. องค์กรของท่านมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
29. องค์กรของท่านมีการบริหารงานแบบครอบครัวเดียวกัน					
30. นโยบายในการบริหารของหน่วยงานท่านง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
การปกครองบังคับบัญชา					
31. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน					
32. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่ท่านปรารถนา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยคำจูน 5 ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การปกครองบังคับบัญชา (ต่อ)					
33. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
34. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
35. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					
สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
36. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้					
37. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน					
38. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความยากลำบากหรือเดือนร้อนเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
39. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
40. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีทำงานกันเป็นทีม					
สภาพการทำงานและความมั่นคง					
41. โปรแกรมบัญชีที่ท่านใช้งานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
42. คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยและตอบสนองการปฏิบัติงานได้ดี					
43. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
44. หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงาน					
45. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ผลประโยชน์ตอบแทน					
46. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ					
47. ท่านพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยค่าจูน 5 ด้าน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผลประโยชน์ตอบแทน (ต่อ)					
48. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ เช่น บ้านพัก ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันรถ ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น					
49. ท่านเห็นว่าฐานบัญชีเงินเดือนที่หน่วยงานกำหนดให้อยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสม					
50. สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ท่านทำงานในหน่วยงานนี้					
ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
51. ท่านยินดีทำงานเกินปกติ แม้ค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า หรือไม่ได้รับค่าตอบแทน					
52. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนต่อองค์กรอย่างเต็มที่					
53. ท่านไม่คิดจะลาออกจากองค์กรแม้ว่าจะต้องทำแม้ว่าจะต้องทำงานในที่ที่ไม่ชอบหรือไม่ถนัด					
54. ท่านยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร					
55. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นเสมอหน่วยงานนี้					

**** ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ****

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาว สุภาพร สุรพินิจ
วัน เดือน ปีเกิด 7 ธันวาคม 2527
ที่อยู่ บ้านเลขที่ 195 หมู่ 19 บ้านนางาม ต.นาจาน อ.สีชมพู
 จ.ขอนแก่น 40220
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี
 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
เบอร์โทรศัพท์ 087-2819722
E-mail Joylovely.su@gmail.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้