

ผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ
นักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา
Compensation and Job Satisfaction that affect the Motivation to Work of
Accountants in Nakhon Ratchasima Province

ธาริณี อังค์ยศ¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยผลตอบแทน ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F – Test / ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยผลตอบแทนในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในทางบวก ($r = 0.748$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในทางบวกสูง ($r = 0.783$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ปัจจัยผลตอบแทนในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยพึงพอใจในการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ผลตอบแทน, ความพึงพอใจในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, นักบัญชี

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the relationship between compensation and job satisfaction and motivation to work of accountants in Nakhon Ratchasima province 2) to study the compensation and job satisfaction that affect the motivation to work of accountants in Nakhon Ratchasima province. A sample of this study was accountants in Nakhon Ratchasima province which

¹ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล Tharinee_aun@vu.ac.th

the independent variables are 1) a compensation factor that consists of monetary returns and non-monetary returns 2) job satisfaction factor that including personal aspect, cluster and organization, and physical environment in the workplace. Dependent variable is a motivation to work included internal and external incentives. The instruments used for data analysis were the percentage, mean, standard deviation, F-Test / ANOVA, Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis.

The research result found that 1) a compensation factor, both monetary and non-monetary returns, had a positive relationship to the motivation to work of accountants in Nakhon Ratchasima province ($r = 0.748$) with a statistically significant level of 0.01, and job satisfaction factors, that including personal aspect, cluster and organization, and physical environment in the workplace, had a strong positive relationship to the motivation to work of accountants in Nakhon Ratchasima province ($r = 0.783$) with a statistically significant level of 0.01 2) a compensation factor, both monetary and non-monetary returns, affected to a motivation to work of accountants in Nakhon Ratchasima province with a statistically significant level of 0.05 and 3) job satisfaction factors which consist of personal aspect, cluster and organization, and physical environment in the workplace affected to a motivation to work of accountants in Nakhon Ratchasima province with a statistically significant level of 0.05.

Keywords: compensation, job satisfaction, motivation to work, accountants

บทนำ

ทรัพยากรบุคคล นับเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ช่วยผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ปัจจุบันแต่ละองค์กรหันมาให้ความสนใจกับทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น โดยมีการปรับเปลี่ยนทั้งองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้เข้ากับสถานะของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการองค์กรและการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร องค์กรต้องมีการจัดการด้านบุคลากร ด้านการคัดสรรบุคลากรที่มีขีดความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์สูง ในขณะที่เดี่ยวกัก็ต้องสร้างความพึงพอใจและจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ดี และเหนือกว่าองค์กรอื่น ให้กับบุคลากรของตน เพื่อความพึงพอใจผลการปฏิบัติที่ดีที่พนักงานจะให้แก่องค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึก และทัศนคติที่มีต่อการทำงานและปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้นจากองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

การจูงใจที่จะกระตุ้นให้แต่ละคนทำงานนั้น จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบริหารให้มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยมองที่คนเป็นทรัพยากร หรือเป็นสมบัติอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งหมายความว่าองค์กรมองเห็นว่าคนเป็นสิ่งมีค่า สามารถทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น ได้กำไรสูงขึ้น ผู้บริหารจึงพยายามสร้างสิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น (พูลสุข สังข์รุ่ง, 2548 : 139) ในปัจจุบัน การเปลี่ยนงานของพนักงานอันเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจที่ขยายตัว การเปลี่ยนแปลงงานของพนักงานจึงเป็นปัญหาขององค์กรในด้านของเวลาที่จำเป็นต้องสร้างคนใหม่แทนคนเก่า องค์กรที่มีพนักงานลาออกบ่อย ๆ จะทำให้มีปัญหาเรื่องของงาน สูญเสียผู้ที่มีความชำนาญก่อนเวลาอันสมควร องค์กรที่ประสบปัญหาการลาออกของพนักงานอยู่เสมอ ส่งผลมุมมองก่อให้เกิดความคิดที่ทำให้องค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ดังนั้น การจ้างและการอรั้งรักษาคน (Hiring and Retention) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเท่า ๆ กัน

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นสินทรัพย์ (Human Assets) ชั้นเลิศ การธำรงรักษาพนักงานที่ดีเหล่านั้นไว้กับองค์กรให้นานที่สุด

ผลตอบแทน เป็นการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรได้ให้กับพนักงานเพื่อเป็นการตอบแทน การทำงาน ผลตอบแทนเป็นเครื่องมือสำคัญในการธำรงรักษาให้พนักงานอยู่ร่วมกับองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ในอนาคต และการสร้างพนักงานให้เกิดความผูกพันกับองค์กรด้วยการให้สิ่งจูงใจทางการเงิน (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543 : 258) การจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน อย่างเหมาะสมจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายของกิจการในเรื่องของการเจริญเติบโตและการขยายผลงานโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถดึงดูดพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่เหมาะสมจะจูงใจพนักงานในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ จึงเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และผลตอบแทนที่มีความเสมอภาคทั้งภายในกิจการ (Internal Equity) มีความสามารถในการแข่งขันกับภายนอก (External Competitive) ได้ พร้อมทั้งจะช่วยรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้อยู่กับกิจการและพนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในการที่จะได้รับ อารมณ์ และคงไว้ซึ่งกำลังแรงงานที่สามารถสร้างผลผลิต และการจ่ายผลตอบแทนสามารถใช้เป็นเครื่องแสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณค่าสูงสุด และยังมีอิทธิพลต่อผลผลิตของพนักงานแต่ละคนและทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร การบริหารที่มีศักยภาพมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ การที่จะรักษาพนักงานที่มีคุณภาพสูงให้อยู่กับองค์กรได้ จำเป็นต้องพึงองค์กรหรือบริษัท จะต้องตระหนักกล่าวคือ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ความมั่นคง สวัสดิการ ความก้าวหน้าจะต้องให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษ เพราะผลประโยชน์เหล่านี้จะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นำมาสู่ความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อบริษัทหรือองค์กรในที่สุด

บุคลากรทางการบัญชีนั้นมีส่วนสำคัญต่อกิจการแทบทุกแขนง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สมาคม องค์กร และหน่วยงานอิสระต่างๆ ทั่วทุกมุมโลกมาทุกยุคทุกสมัย เพราะทุกกิจการล้วนแล้วแต่ต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบัญชีและการเงิน มาจัดทำเป็นงบการเงิน เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงาน และฐานะทางการเงินของกิจการ เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ ฉะนั้น บุคคลที่จะเข้ามาสู่กระบวนการในการทำบัญชี นอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านภาษี หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบเป็นอย่างมาก เพราะผลของการบัญชีที่ผิดพลาดอาจสร้างความเสียหายอย่างใหญ่หลวงต่อองค์กรธุรกิจได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์นั้น ข้อมูลทางบัญชีจะกระทบการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินในวงกว้างทั้งภายในและภายนอกกิจการ จึงต้องมั่นใจว่างบการเงินนั้น ถูกจัดทำขึ้นอย่างถูกต้องตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน เพื่อให้ได้ตัวเลขมาใช้ในการรายงานผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากงบการเงินไม่ถูกต้องหรือแสดงตัวเลขที่บิดเบือนไปจากความเป็นจริง จะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน และส่งผลกระทบต่อธุรกิจทั้งด้านการดำเนินงาน ภาพลักษณ์ ชื่อเสียงขององค์กร และอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภาพรวมอีกด้วย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในวิชาชีพบัญชีนั้นมีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าวิชาชีพอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

- 2) เพื่อศึกษาผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานของการวิจัย

- 1) ปัจจัยผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา
- 2) ปัจจัยผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,200 คน

2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่

นักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรตารางสำเร็จรูป Krejcie และ Morgan ในระดับความเชื่อมั่น 95 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 291 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F – Test / ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผลตอบแทนกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ผลตอบแทน	แรงจูงใจในการทำงาน
1. ปัจจัยผลตอบแทน	3.79	0.463	1	0.748**
2. แรงจูงใจในการทำงาน	3.99	0.562	0.748**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.748$) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านของปัจจัยผลตอบแทน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผลตอบแทนกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา รายด้าน

ตัวแปร	ปัจจัยผลตอบแทน		
	X ₁	X ₂	VIF
แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัท (Z _t)	0.673**	0.704**	
ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (X ₁)	1.00	0.697**	1.944
ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (X ₂)		1.00	1.944

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในทางบวก ในระดับค่อนข้างต่ำ – ค่อนข้างสูง ($r = 0.673 - 0.704$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ความพึงพอใจในการทำงาน	แรงจูงใจในการทำงาน
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.01	0.472	1	0.783**
2. แรงจูงใจในการทำงาน	3.99	0.563	0.783**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.783$) ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ถ้านักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา มีปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมากจะทำให้พนักงานบริษัทมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายด้านของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา รายด้าน

ตัวแปร	ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	VIF
แรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัท (Z _t)	0.602**	0.772**	0.628**	
ด้านส่วนบุคคล (Y ₁)		0.643**	0.562**	1.850
ด้านกลุ่มและองค์กร (Y ₂)			0.608**	2.012
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Y ₃)				1.722

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในทางบวก ในระดับปานกลาง – ค่อนข้างสูง ($r = 0.562 - 0.772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตัวแปรอิสระของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันทุกตัวแปร ซึ่งอาจเกิดปัญหา Multicollinearity ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านมีค่าตั้งแต่ 1.722 – 2.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006: 585) สามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ได้

ปัจจัยผลตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยผลตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ดังรายละเอียดตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยผลตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ปัจจัยผลตอบแทน	B	Std.Error	Beta	t	P-value
ปัจจัยผลตอบแทน						
1	ด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (X ₂)	0.351	0.051	0.457	6.870*	0.000
2	ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (X ₁)	0.296	0.056	0.354	5.316*	0.000

n=196, Constant=1.944, R=0.748, R²=0.560, R²adj=0.555, S.E._{est}=0.370, F=122.78

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่า ปัจจัยผลตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (X₂) ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (X₁) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลถึงร้อยละ 56 ($R^2 = 0.560$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ $S.E._{est} = 0.370$

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ดังรายละเอียดตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน	B	Std.Error	Beta	t	P-value
ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน						
1	ด้านกลุ่มและองค์กร (Y_2)	0.522	0.057	0.564	9.213*	0.000
2	ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Y_3)	0.223	0.057	0.220	3.888*	0.000
3	ด้านส่วนบุคคล (Y_1)	0.131	0.066	0.116	1.974*	0.050

$n=196$, Constant=0.512, $R=0.802$, $R^2=0.643$, $R^2_{adj}=0.637$, $S.E._{est}=0.335$, $F=115.20$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Regression) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านกลุ่มและองค์กร (Y_2) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Y_3) ด้านส่วนบุคคล (Y_1) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลถึงร้อยละ 64.30 ($R^2 = 0.643$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ $S.E._{est} = 0.335$

ผลการวิเคราะห์สามารถนำมาเขียนเป็นสมการโครงสร้างได้ ดังนี้

$$Z_t = 1.944 + 0.351X_2 + 0.296X_1 \dots\dots\dots 1$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยผลตอบแทน ด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (X_2) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.351 รองลงมาได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.296

$$Z_t = 0.512 + 0.522Y_2 + 0.223Y_3 + 0.131Y_1 \dots\dots\dots 2$$

จากสมการ พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านกลุ่มและองค์กร (Y_2) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.522 รองลงมาได้แก่ ด้าน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Y_3) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.223 และด้านส่วนบุคคล (Y_1) มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.131

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นผลตอบแทนและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยผลตอบแทนในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากผลตอบแทนที่นักบัญชีบริษัทได้รับจากการทำงาน ที่เป็นตัวเงินนั้น โดยผลตอบแทนจะเป็นตัวแทนสภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ ซึ่งเมื่อพนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งความเสมอภาคบุคคลจะตัดสิ้นความยุติธรรม หรือหากไม่ได้รับความเป็นธรรมก็มักจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อาจนำไปสู่พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การไม่ให้ความร่วมมือ การขาด ลา มาสาย หรือการตัดสิ้นใจลาออกจากงาน จะเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับการวางแผนทรัพยากรบุคคล ทั้งยังทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานทดแทน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังส่งผลถึงการสูญเสียองค์ความรู้ และความชำนาญต่าง ๆ ของบุคคลอีกด้วย ความรับผิดชอบและหน้าที่ที่ซับซ้อนมากกว่า ควรได้รับผลตอบแทนมากกว่างานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งความซับซ้อนน้อยกว่า และควรสะท้อนถึงความเหมือนและความแตกต่างในเนื้อหาของงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะในการทำงานที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา รัมพณีนิล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลตอบแทน ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก 2) ผลตอบแทนด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงาน 3) ผลตอบแทน ด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์การ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ในทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา รัมพณีนิล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์การ และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เนื่องจาก ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะสิ่งมีชีวิต จิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ จูงใจ ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานและการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานและสร้างความสำเร็จทั้งในความต้องการของพนักงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2549 : 10) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทางบวกจึงส่งผลให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถด้วยความพอใจ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทก่าลังกาย กำลังความคิดอุทิศเวลาให้กับองค์การอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารองค์การจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในระบบการสร้างสภาพแวดล้อมที่พึงพอใจให้กับพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์การ เพราะหากพนักงานไม่พอใจที่จะทำงานแล้ว ย่อมส่งผลทางลบกับองค์การอย่างแน่นอน

ปัจจัยผลตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลรัตน์ บำรุงศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีทีซี น้ำดื่มสยาม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยส่วนใหญ่สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับความนิยมเหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา รัมพณีนิล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทน ด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก

ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านกลุ่มและองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ด้านส่วนบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากนักบัญชีบริษัทคิดว่าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ระดับแสงสว่าง การจัดสรรเนื้อที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ระบบการรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐาน บริษัทได้สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงาน และได้รับการจัดสรรเวลาพักผ่อนและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและเพื่อนร่วมงานอย่างเพียงพอ ความเสมอภาคระหว่างบุคคล จากการทุ่มเทของพนักงาน เป็นการมุ่งเน้นการจ่ายผลตอบแทนให้เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้เกิดองค์การซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา รัมพณีนิล (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจภายในและด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลกระทบเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านส่วนบุคคล ด้านกลุ่มและองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

(1) ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน เช่น ผลตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในหมู่เพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน

(2) ผลตอบแทน ควรจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่พนักงานเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากสวัสดิการที่มี และเงินผลกำไร โบนัสประจำปี และการสร้างแรงจูงใจพนักงานในทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับบริษัทมากยิ่งขึ้น

(3) ผู้บริหาร ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น นโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริม สนับสนุนพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง ให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าบุคคลอื่นที่มาจากภายนอกบริษัท หรือให้หลักประกันในการจ้างงานจนเกษียณอายุการทำงาน รวมทั้งมีการประกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรมีการศึกษาผลตอบแทนในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วน และร้านค้า เพื่อเปรียบเทียบกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดผลตอบแทนให้ได้เปรียบคู่แข่งมากขึ้น
- (2) ควรมีการศึกษาความพึงพอใจจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของนักบัญชีบริษัท ในจังหวัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบกัน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบระดับของปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (3) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมควบคู่ไปกับการศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับผลตอบแทนของนักบัญชีบริษัท เพื่อให้ได้รายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้นักศึกษามีเนื้อหาที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
กรุงเทพฯธุรกิจ. (2559). บทบาทของนักบัญชี. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2559. จาก
<http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/537480>.
- กมลรัตน์ บำรุงศรี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ทีทีซี น้ำดื่ม
สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ชลธิชา รัมภ์นิล. (2553). ผลกระทบของผลตอบแทนที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการ
ทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2548). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : ไร่ธรรมการพิมพ์.
- วิเชียร วิทย์อุดม.(2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้า.(2560). บัญชีธุรกิจ (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2560. จาก
http://dbd.go.th/nakhonratchasima/more_news.php?cid=13
- Black, K (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4th ed. New York : John
Wiley & Sons.