

ศักยภาพทางการบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

Accounting Potential and Work Motivation That Affect Efficiency in The Work of Accountants in Bangkok

นภัทร ปันแวงงาม^{1*} และฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์²
Naphat Panwaewngam^{1*} and Titaporn Sincharoonsak²

¹นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²อาจารย์ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

¹*Master Student of Accountancy Sripatum University

²Lecturer from the Faculty of Accountancy Sripatum University

*Corresponding Author Email: Naphat.01458@gmail.com

Received: 22 June 2024

Revised: 10 July 2024

Accepted: 13 July 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการดำเนินงานที่มีผลต่อนักบัญชีในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือนักบัญชีและการเงินในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อมในเขตของจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ที่มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า ศักยภาพด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.794) อีกทั้งศักยภาพทางด้านบัญชี ด้านความรู้ทางบัญชี ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชีด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการดำเนินงานที่มีผลต่อนักบัญชีในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.857) อีกทั้ง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชีด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ศักยภาพทางการบัญชี, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research consists purposes were to 1. study the accounting potential that affects the work efficiency of accountants in Bangkok and 2. to study the motivation for work that affects the work efficiency of accountants in Bangkok. Bangkok area The sample group used in the study is Accountants among small and medium-sized

business operators in 2 districts of Bangkok, totaling 385 The sample group used in the study is Accountants in the group of small and medium-sized business operators in the area of Bangkok Province, totaling 385 people, were obtained from the quantitative sample size calculation using the formula Taro Yamane (1973) with an error level of 0.05 And multiple regression statistical analysis was used to test the hypotheses. The results of the research found that 1) Accounting potential that affects the work efficiency of accountants in Bangkok the analysis results found that the accounting potential that affects the work efficiency of accountants is overall at a high level ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.794) and the accounting potential accounting knowledge Professional ethics and professional values There is a relationship with the work efficiency of accountants in Bangkok. Accuracy of financial statements in terms of timeliness, accounting, and standardization and reliability of information and auditability in accounting Statistically significant at the 0.05 level. 2) Work motivation that affects accountants' work efficiency in Bangkok. It was found that work motivation has an effect on accountants' work efficiency. Overall, it is at a high level ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.857). Moreover, work motivation Aspects of success in work and the acceptance and respect of people in the organization There is a relationship with the work efficiency of accountants in Bangkok. Accuracy of financial statements In terms of timeliness, accounting, and standardization and reliability of information and auditability in accounting Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Accounting Potential, Work Motivation, Work Efficiency

บทนำ

กลุ่มธุรกิจขนาดเล็กและกลางมีบทบาทสำคัญในเศรษฐกิจของประเทศ ธุรกิจ SMEs เป็นตัวเลขมากในการสร้างงานทำให้ประชากรมีงานทำและมีรายได้ นอกจากนี้ การสร้างธุรกิจ SMEs ยังช่วยกระจายรายได้และช่วยเพิ่มอัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจอีกด้วย ดังนั้น การสนับสนุนและส่งเสริมธุรกิจ SMEs เป็นสิ่งสำคัญที่ไม่ควรละเลยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพราะธุรกิจ SMEs เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเจริญรุ่งเรืองและความยั่งยืนในอนาคต การส่งเสริมธุรกิจ SMEs สามารถทำได้ผ่านการให้ความรู้และทักษะทางธุรกิจให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs การสนับสนุนทางการเงิน เช่น การให้สินเชื่อหรือการสนับสนุนทุนในการลงทุน การสร้างพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับธุรกิจขนาดเล็ก และการสร้างนโยบายที่เอื้อต่อการเจริญของธุรกิจ SMEs นอกจากนี้ยังสำคัญที่จะสร้างชุมชนธุรกิจ SMEs ที่สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเข้าร่วมโครงการร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับธุรกิจ SMEs ในประเทศของเรา (พัชฌันชี, 2564)

ความเป็นมาของปัญหา ศักยภาพทางการบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เกิดขึ้นจากการที่ผู้วิจัยทำงานร่วมกับนักบัญชีในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs ทำให้เล็งเห็นว่ายังมีนักบัญชีที่มีปัญหา ในความเข้าใจและความผิดพลาดในเนื้องาน เนื่องจากธุรกิจขนาดเล็กมักจะมีลำดับขั้นในตำแหน่งงานค่อนข้างสั้น และความไม่เข้าใจของผู้ประกอบการที่ต้องพึ่งพานักบัญชีเป็นหลักทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในหัวข้องานวิจัยดังกล่าว โดยผู้วิจัยเล็งเห็นว่า นักบัญชีเป็นผู้ช่วยสำคัญในการจัดการเรื่องการเงินและบัญชีให้กับธุรกิจ ซึ่งจะช่วยให้ธุรกิจมีการบริหารจัดการทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและมีความถูกต้อง นอกจากนี้ นักบัญชียังช่วยในการตรวจสอบการเงิน การวางแผนการเงิน และช่วยในการควบคุมค่าใช้จ่ายของธุรกิจ SMEs ทำให้ธุรกิจมีโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างมีสำเร็จ ดังนั้น การมีนักบัญชีที่เชี่ยวชาญ และมีความรู้ความสามารถจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากสำหรับธุรกิจ SMEs ในยุคปัจจุบันการเลือกใช้นักบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญจะช่วยให้ธุรกิจ SMEs เติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การมีนักบัญชีที่

เชี่ยวชาญยังช่วยลดความเสี่ยงในการเงิน และช่วยในการตัดสินใจทางธุรกิจให้ถูกต้องมากขึ้นด้วย นักบัญชีมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ธุรกิจมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ทางการเงิน เพื่อให้ธุรกิจสามารถให้ผลกำไร และเติบโตได้อย่างยั่งยืน และมั่นคงแน่นอน ตัดสินใจทางธุรกิจให้ถูกต้องมากขึ้นด้วย นักบัญชีมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ธุรกิจมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ทางการเงินเพื่อให้ธุรกิจสามารถให้ผลกำไรและเติบโตได้อย่างยั่งยืนและมั่นคงแน่นอน (กฤษณา คำดี, 2566)

เนื่องจากการทำงานทุกระดับของกระบวนการทางการเงิน และเอกสารที่ต้องการความสำคัญในระยะเวลาสั้น ธุรกิจ SMEs มักมีความต้องการผลงานที่ได้ผลลัพธ์ที่รวดเร็ว ทำให้นักบัญชีต้องมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาสั้น การเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย และข้อบังคับกฎหมายทางบัญชีและภาษีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้นักบัญชีต้องทำการปรับตัว และอัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ ซึ่งอาจสร้างความซับซ้อนและต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มขึ้น ในส่วนของเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีทางการเงินเข้ามาในกระบวนการทางบัญชี สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ก็สร้างความท้าทายในการปรับตัวกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ความสำคัญของปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจทางการเงิน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทางบัญชีสามารถมีผลต่อการตัดสินใจทางการเงินของธุรกิจ SME ซึ่งจะให้ความสำคัญในการทำงานอย่างถูกต้อง และทันเวลาการปรับทรัพยากร การติดตาม และบันทึกข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องช่วยในการปรับทรัพยากรทางการเงินของธุรกิจ ในทำนองเดียวกันการทำงานที่ไม่เป็นระบบสามารถทำให้เกิดปัญหาในการปรับทรัพยากร ความน่าเชื่อถือของข้อมูล ข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของธุรกิจต่อลูกค้า พาร์ทเนอร์ และผู้ลงทุน การประสานงานการทำงานที่มีประสิทธิภาพในทางบัญชีช่วยในการประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในธุรกิจ ทำให้ข้อมูลทางการเงินสามารถนำไปสู่การตัดสินใจทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น การประหยัดทรัพยากร การทำงานที่มีประสิทธิภาพช่วยลดการใช้ทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรคนงาน ทำให้อธุรกิจมีโอกาสทางการเงินที่ดีมากขึ้น (กัญฐิพัศ แสงวาสุวรรณ, 2564)

ดังนั้น จากเนื้อหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาในเรื่องศักยภาพทางด้านการบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการดำเนินงานที่มีผลต่อนักบัญชีในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการดำเนินงานที่มีผลต่อนักบัญชีในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพทางด้านบัญชี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนา หรือกระตุ้นจากภายนอกอันจะส่งผลต่อความสำเร็จและความพึงพอใจอย่างสูงสุด โดย Procter (1991, p.223-230) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่สามารถเกิดขึ้นหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือความเป็นไปได้ในการพัฒนาหรือมีทางทำให้เจริญได้ อีกทั้งศักยภาพเกี่ยวข้องกับคำที่สำคัญ 3 คำคือ อำนาจความสามารถและพลัง จึงสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล และสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก (พิมพ์มล พลเวียง 2543, น.10)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องปัจจัยจิตใจ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น Morse (1958, น.69) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด ทั้งนี้เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองทั้งหมดหรือบางส่วน ความเครียดก็จะน้อยลง แรงจูงใจก็จะเกิดขึ้น และในทางกลับกัน ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองความเครียดและความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น ธีรานุ นรินทร์ (2557, น.130) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและ สิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา พิเชษฐ์ ชัมเจริญ (2564, น.22) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานไว้ว่าหมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุม รักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี หมายถึง ความสามารถของนักบัญชีในการดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่ของตนในลักษณะที่มีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรหรือองค์การที่ตนทำงานอยู่ ประกอบด้วยความถูกต้องของงบการเงิน ความทันต่อเวลาด้านบัญชี ความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อีกนัยหนึ่งคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่รับเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ได้รับ (Output) ความสัมพันธ์ระหว่าง ทรัพยากรอินพุตและเอาต์พุต โดยการออกไปข้างนอกไม่เพียงแต่เป็นการแนะนำทรัพยากร (รวมถึงคน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ) และวิธีการผลิต แต่ยังหมายความว่าองค์กรจะปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานอีกด้วย ตูลา มหาปสุยานนท์ (2545, หน้า 42-43) ประสิทธิภาพในการทำงานยังสามารถ นิยามได้ว่าเป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยสุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right) (ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทิน, 2553, น.22)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานบัญชีที่ขึ้นทะเบียนในประเทศไทยเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1. พนักงานบัญชี 2. พนักงานการเงิน จำนวน 366 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้จัดทำบัญชีและการเงินในกรุงเทพมหานคร โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 385 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ศักยภาพทางด้านบัญชี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2558) จำนวน 12 ข้อ อีกทั้งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา โดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงก์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งใช้วิธีของโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli & Hambleton) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอบบัญชี จำนวน 3 ท่าน อ่านเพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ จึงนำไปทดสอบความเชื่อมั่นต่อไป และทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า คำถามในเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเชิงสถิติ โดยวิธีการนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ที่ได้จากการกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายมาประมวลผลและทำการทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Analysis Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (ลิวิตรา ไชยเดช, 2564) ซึ่งผลที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.863 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่เพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้คำตอบของสมมติฐาน ตามความสำคัญของปัญหาที่ต้องการศึกษาด้วยวิธีการทางสถิติโดยการประมวลผลข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้จัดทำบัญชีและการเงินในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1.พนักงานบัญชี 2.พนักงานการเงิน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 385 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แบ่งเป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพทางด้านบัญชี

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพทางด้านบัญชี	ระดับความคิดเห็น		แปลความ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านทักษะทางวิชาชีพ	4.09	.708	มาก	1
2. ด้านความรู้ทางบัญชี	4.02	.828	มาก	4
3. ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ	3.97	.802	มาก	5
4. ด้านเจตคติ	4.07	.631	มาก	3
5. ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	3.98	.842	มาก	7
6. ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	4.07	.850	มาก	2
7. ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี	3.95	.820	มาก	6
8. ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล	3.90	.838	มาก	9
9. ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี	3.93	.832	มาก	8
รวม	4.00	.794	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ศักยภาพด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.794) เมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านทักษะทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.708) 2) ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.631) 3) ด้านความถูกต้องของงบการเงิน อยู่ในระดับมาก 4) ด้านความรู้ทางบัญชี ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.828) อยู่ในระดับมาก 5) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.802) อยู่ในระดับมาก 6) ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.820) อยู่ในระดับมาก 7) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.842) อยู่ในระดับมาก 8) ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.832) อยู่ในระดับมาก 9) ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.838) ตามลำดับ

2. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชี

แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลความ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.93	.827	มาก	4
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.77	.963	มาก	7
3. ด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร	4.00	.871	มาก	2
4. ด้านความถูกต้องของงบการเงิน	4.07	.850	มาก	1
5. ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี	3.95	.820	มาก	3
6. ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล	3.90	.838	มาก	6
7. ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี	3.93	.832	มาก	5
รวม	3.93	.857	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.857) เมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.850) อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.871) 3) ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.820) 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.827) 5) ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.832) 6) ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.838) 7) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.963) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาศักยภาพทางด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ศักยภาพด้านบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.794) เมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านทักษะทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.708) 2) ด้านเจตคติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.631) 3) ด้านความถูกต้องของงบการเงิน อยู่ในระดับมาก 4) ด้านความรู้ทางบัญชี ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.828) อยู่ในระดับมาก 5) ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.802) อยู่ในระดับมาก 6) ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.820) อยู่ในระดับมาก 7) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.842) อยู่ในระดับมาก 8) ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.832) อยู่ในระดับมาก 9) ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.838) ตามลำดับ อีกทั้งศักยภาพทางด้านบัญชี ด้านความรู้ทางบัญชี ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชีด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการดำเนินงานที่มีผลต่อนักบัญชีในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.857) เมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.850) อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.871) 3) ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.820) 4) ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.827) 5) ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.832) 6) ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.838) 7) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.963) ตามลำดับ อีกทั้ง แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชีด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องศักยภาพทางการบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ศักยภาพทางด้านบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพด้านการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า ศักยภาพทางด้านบัญชี ด้านความรู้ทางบัญชี ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ และด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก ซึ่งเกษมพร ยังสัมปอ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับวารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกามาศ บุตรสาลี (2565) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้ความสามารถของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์และผลที่ได้ตามมาในเชิงบวกกับรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกัญญธวัช สว่างสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ศักยภาพทางการบัญชี ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แรงจูงใจในการดำเนินงาน มีผลต่อนักบัญชีในประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความถูกต้องของงบการเงิน ด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี ด้านความมีมาตรฐาน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล และ ด้านความสามารถตรวจสอบได้ด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก สอดคล้องกับศิริประภา ภาคิธรรค (2562) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อม การทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งส่งผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือริ้นต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับพิมพ์ฉัตรเงิน (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบไปด้วยด้านความสำเร็จของงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ สอดคล้องกับ วารุณี ฤทธิขจร (2564) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพิเชษฐ์ ชัมเจริญ

(2564) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การงาน จึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น รางวัล โบนัส ตำแหน่ง ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

จากข้อค้นพบใหม่สามารถเสนอการทำบัญชีให้มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ เพื่อให้ศักยภาพในการทำบัญชีของนักบัญชีมีมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ักบัญชี ไม่ว่าจะเป็นด้านสวัสดิการณ ด้านเทคโนโลยี รวมถึงด้านสภาพแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติงานของนักบัญชีมีประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านทักษะทางวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะพัฒนานักบัญชีให้สามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถทำการนำเสนอข้อมูลทางด้านบัญชีให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.2 ด้านความรู้ทางบัญชี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้นักบัญชีเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรสร้างความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีเกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร

1.3 ด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้นักบัญชีทำการตรวจสอบ และแนะนำจรรยาบรรณในวิชาชีพให้แก่ผู้ร่วมงาน และทบทวนการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของท่านมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ

1.4 ด้านเจตคติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้เสริมสร้างความศรัทธาในองค์กรให้นักบัญชี สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้นักบัญชีมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ

1.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการเปิดโอกาสให้นักบัญชีแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

1.7 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการมอบหมายเป็นงานที่ตรงกับความถนัดของนักบัญชีแต่ละคน ซึ่งควรจะตรงกับความรู้ที่นักบัญชีได้ศึกษามา และตรงกับความต้องการของนักบัญชีมากที่สุด

1.8 ด้านการยอมรับนับถือของคนในองค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ผู้ประกอบการให้ความไว้วางใจและมอบหมายให้นักบัญชีปฏิบัติงานที่สำคัญตามศักยภาพของนักบัญชีอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ให้นักบัญชีได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี เช่น ความรู้ความเข้าใจในงานบัญชี เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญธิตีพัส แสงวาสุวรรณ. (2564). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบัญชีระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2566, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214155576.pdf>
- กษมาพร ยิ่งสัมพันธ์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กฤษณา คำดี. (2566). *ทักษะนักบัญชีในยุค Digital Disruption ที่จำเป็นต้องมี*. สืบค้นเมื่อ 31 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.forwardacc.com/บัญชี/18023/>.
- ณิรุษ นรินทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1*. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: นศ. พัฒนา.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2558). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กาฬสินธุ์: ตักสิลาการพิมพ์.
- ผกามาศ บุตรสาลี. (2565). ผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 12(3), 170-184.
- พัทธมน พลาลัย. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการนำนวัตกรรมไปใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)*. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต), นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิตล.
- พิเชษฐ์ ชื่นเจริญ. (2564). *แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา: บริษัท จงฟู (กรุงเทพ) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ นิตเรจิน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิมพ์มล พลเวียง. (2543). *ศักยภาพและผลในการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารงานของสถาน สงเคราะห์เด็กในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์*. คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลลิตรา ไชยเดช. (2564). *มาตรฐานการตรวจสอบภายในด้านการเงินที่มีผลต่อความน่าเชื่อถือรายงานทางการเงินของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.
- วารุณี ฤทธิจักร. (2564). *สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทิน (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับประสิทธิภาพในการทงานของผู้ใต้บังคับบัญชา:กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี*. (งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริประภา ภาศิริรรค. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- Morse, N. C. (1958). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michigan: University of Michigan Press.
- Proctor, R. A. (1991). The importance of creativity in the management field. *British Journal of Management*, 2(1). 223-230.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.