

มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อ
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
ในเขตกรุงเทพมหานคร

PERFORMANCE STANDARDS AND QUALIFICATIONS OF
PROFESSIONAL ACCOUNTANTS AFFECTING THE
PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM -SIZED
BUSINESS IN BANGKOK

ชลากร เขียวพิมพา

CHALAKORN KHEWPIMPA

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**PERFORMANCE STANDARDS AND QUALIFICATIONS OF
PROFESSIONAL ACCOUNTANTS AFFECTING THE
PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM -SIZED
BUSINESS IN BANGKOK**

CHALAKORN KHEWPIMPA

**INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADAMIC YEAR 2021
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชี
มีอาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร
PERFORMANCE STANDARDS AND
QUALIFICATIONS OF PROFESSION ACCOUNTANTS
AFFECTING THE PERFORMANCE OF SMALL AND
MEDIUM –SIZED BUSINESS IN BANGKOK

นักศึกษา

ชลากร เขียวพิมพา รหัสประจำตัว 64500376

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรพงษ์ จันทร์งาม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีรพงษ์ จันทร์งาม)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

| | |
|-----------------------|---|
| หัวข้อการค้นคว้าอิสระ | มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร |
| คำสำคัญ | มาตรฐานในการปฏิบัติงาน คุณสมบัติของนักบัญชี ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม |
| นักศึกษา | ชลากร เขียวพิมพา |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทรงาม |
| หลักสูตร | บัญชีมหาบัณฑิต |
| คณะ | บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| ปีการศึกษา | 2565 |

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า มาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงาน ด้านคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000) และคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ด้านความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

| | |
|----------------------|--|
| TITLE | PERFORMANCE STANDARDS AND QUALIFICATIONS OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS AFFECTING THE PERFORMANCE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESS IN BANGKOK |
| KEYWORDS | OPERATIONAL, PERATIONAL STANDARDS, ACCOUNTANT QUALIFICATIONS, PERFORMANCE, PERFORMANCE, SMALL AND MEDIUM |
| AUTHOR | CHALAKORN KHEWPIMPA |
| ADVISER | ASSISTANT PROFESSOR. JIRAPONG CHANNGAM |
| COURSES | MASTER OF ACCOUNTING |
| FACULTY | ACCOUNTING, SRIPATUM UNIVERSITY |
| ACADEMIC YEAR | 2022 |

ABSTRACT

The objectives of the study were as follows: 1. To study the performance standard factors affecting the performance of small and medium-sized businesses 2. To study the qualification of professional accountants affecting the performance of small and medium-sized businesses in Bangkok. The sample group includes 400 accountants working in small and medium-sized business organizations in Bangkok using questionnaires as a tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the study found that Standards for the practice of accountants who perform their duties. Qualifications of professional accountants in SMEs in Bangkok Overall, it is at a high level, the overall performance was at a moderate level. Qualifications of a professional accountant Responsibility for assigned tasks The courage to introduce new ideas and methods. Honesty and ethics in the accounting profession, in the aspect of continuous self-improvement, positively affects the performance of small and medium-sized businesses in Bangkok with a statistically significant level of 0.01 (Sig. =0.000)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิรพงษ์ จันทรงาม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโดยได้รับความกรุณา ตรวจแก้ไข และให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ทุกขั้นตอนทำให้ผู้ศึกษาได้รับประสบการณ์ในการทำการศึกษารู้ถึงคุณค่าของงานค้นคว้าอิสระที่จะช่วยให้การทำงานค้นคว้าอิสระเป็นไปอย่างมีคุณค่ายิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่นักบัญชีทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณครอบครัว สามิ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูลในการศึกษาและการติดต่อประสานงานรวมถึงครอบครัวที่เป็นขวัญและกำลังใจที่ดีเสมอมาตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่นทุกคนที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำต่าง ๆ เป็นกำลังใจให้กันและกัน จนทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าอิสระจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ หากมีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขอภัยเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้ ด้วยและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจศึกษา

ชลากร เขียวพิมพา

สิงหาคม 2565

สารบัญ

| | | |
|-------|---|------|
| | บทคัดย่อ..... | I |
| | ABSTRACT..... | III |
| | กิตติกรรมประกาศ..... | V |
| | สารบัญตาราง..... | VII |
| | สารบัญภาพ..... | IX |
| | | |
| บทที่ | | หน้า |
| 1 | บทนำ..... | 1 |
| | ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| | วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 4 |
| | สมมติฐานของการวิจัย..... | 5 |
| | ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| | ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| | นิยามศัพท์..... | 7 |
| 2 | แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน..... | 10 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชี..... | 18 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน..... | 25 |
| | ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน..... | 27 |
| | แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม..... | 36 |
| | งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 38 |
| 3 | ระเบียบวิธีวิจัย..... | 48 |
| | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 48 |
| | เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 49 |
| | ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... | 54 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| 3 | 54 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | |
| วิธีวิเคราะห์ข้อมูล..... | 55 |
| 4 | 56 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | |
| การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา..... | 57 |
| ผลการวิเคราะห์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน..... | 60 |
| ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ..... | 63 |
| ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน..... | 67 |
| การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน..... | 70 |
| การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ..... | 71 |
| 5 | 76 |
| สรุป ผลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | |
| สรุปผล..... | 76 |
| อภิปรายผล..... | 81 |
| ข้อจำกัดการวิจัย..... | 83 |
| ข้อเสนอแนะการวิจัย..... | 83 |
| บรรณานุกรม..... | 84 |
| BIBLIGGRAPHY..... | 89 |
| ภาคผนวก..... | 91 |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถามงานวิจัย..... | 92 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ..... | 99 |
| ภาคผนวก ค แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม..... | 103 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 109 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | ลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย..... | 37 |
| 2 | คุณลักษณะของ SMEs เปรียบเทียบกับองค์กรขนาดใหญ่..... | 38 |
| 3 | เกณฑ์วัดระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... | 53 |
| 4 | ข้อมูลตามลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 57 |
| 5 | ข้อมูลตามลักษณะธุรกิจ..... | 59 |
| 6 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยรวม..... | 61 |
| 7 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน..... | 62 |
| 8 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... | 63 |
| 9 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้าน พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน..... | 64 |
| 10 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ภาพรวม..... | 65 |
| 11 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมี ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย..... | 66 |
| 12 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมี ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน..... | 66 |
| 13 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้าน กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ..... | 67 |
| 14 | แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้าน มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี..... | 67 |
| 15 | ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีการ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา..... | 68 |
| 16 | แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวม.. | 69 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|----------|---|
| 17 | แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการ บรรลุมัตถุประสงค์และเป้าหมาย..... 70 |
| 18 | แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้าน ประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน..... 71 |
| 19 | แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้..... 72 |
| 20 | การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)..... 73 |
| 21 | มาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 75 |
| 22 | ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร..... 76 |
| 23 | สรุปสมมติฐานการวิจัย..... 77 |

สารบัญภาพ

| ภาพประกอบที่ | หน้า |
|--|------|
| 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 2.1 จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้..... | 29 |
| 2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)..... | 32 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ถือเป็นกลไกหลักในการเสริมสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยสร้างรายได้และจ้างงานอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนประเทศให้เติบโต ดร.วิมลกานต์ โกสุมาศ รักษาการผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) เผยว่า ภาพรวมสถานการณ์ SME ปี 2562 ที่ผ่านมาจากจำนวนตัวเลขผู้ประกอบการเอสเอ็มอีรวม 3,084,290 ราย ก่อให้เกิดการจ้างงานถึง 13,950,241 ราย คิดเป็น 85.5% ของการจ้างงานรวมทั้งประเทศ ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์มูลค่าการค้าระหว่างประเทศ SME ปี 2562 โดยข้อมูลในรอบ 10 เดือน (มกราคม-ตุลาคม) เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2561 พบว่าการส่งออกเอสเอ็มอีมีมูลค่า 1.99 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมาคิดเป็น 2.1% ซึ่งสินค้าส่งออกที่สำคัญ คือ อัญมณีและเครื่องประดับ พลาสติกและของที่ทำด้วยพลาสติก เครื่องจักรคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ โดยประเทศคู่ค้าหลักของเอสเอ็มอีไทย ได้แก่ อาเซียน จีน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และอียู โดย GDP SME ปี 2562 มีมูลค่าประมาณ 7.14 ล้านล้านบาท ขยายตัวเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาคิดเป็นร้อยละ 3.5-4.0 (ผู้จัดการออนไลน์, 2563)

อย่างไรก็ตาม ในการทำธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การจัดวางระบบการบัญชีจะเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึง “นักบัญชี” ก็มีความสำคัญไม่แตกต่างกันเพราะเป็นผู้จัดบันทึกหรือลงรายละเอียดต่าง ๆ และต้องเป็นนักบัญชีที่มีความรู้เกี่ยวกับบัญชีเบื้องต้นเป็นอย่างดี รวมถึงมีคุณสมบัติด้านอื่น ๆ เป็นส่วนประกอบ ดังนี้ 1) มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีเป็นผู้รู้ความเคลื่อนไหวทางการเงินขององค์กรธุรกิจ จึงต้องมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพของตนเอง โดยไม่เปิดเผยข้อมูลทางการเงินขององค์กรต่อคู่แข่งทางธุรกิจ หรือบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเด็ดขาด 2) มีความละเอียดรอบคอบในการรับมอบเอกสารทางการเงินต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องทุกครั้ง 3) มีความรู้ความสามารถ สามารถนำทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขได้อย่างถูกต้อง และมีความเข้าใจในธุรกิจขององค์กร มีการนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับธุรกิจได้ด้วย 4) รับผิดชอบงานในหน้าที่ มีความขยัน

มุ่งมั่นและอดทนเพราะงานบัญชีจำเป็นต้องทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา 5) กล้าแสดงความคิดเห็น กล้านำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรธุรกิจ รวมทั้งมีการตรวจสอบข้อมูลทางบัญชีอย่างสม่ำเสมอ เมื่อพบการทุจริตหรือความเสียหายต้องรีบแจ้งผู้มีอำนาจหรือผู้บริหารทันที และ 6) พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้จากข้อมูล ข่าวสาร หรือหาโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับระบบบัญชีกับผู้ที่ประกอบวิชาชีพเดียวกันอยู่เสมอๆ (สภาวิชาชีพบัญชี,2560) ในการวางแผนงานการเตรียมความพร้อมของกิจการต้องอาศัยข้อมูลสำคัญด้านการเงิน การบัญชีที่มีความถูกต้อง ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ และทันเวลาต่อการใช้งานในการตัดสินใจ แต่การที่จะได้ข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้องจะมาจากการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพบัญชี รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการงานส่วนบุคคล และการจัดบริหารงานในหน่วยงานและองค์กร

เนื่องจากปัจจุบันนักบัญชีมีความสำคัญต่อกิจการงานในทุกภาคส่วนของรัฐและเอกชน ไปจนถึงองค์กรที่ไม่แสวงกำไรต่าง ๆ เพราะงานบัญชี คือ งานที่ทำหน้าที่ในการจดบันทึก และทำเอกสารเพื่อเสนอรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางการทำงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานที่สำคัญต่าง ๆ ดังนั้น นักบัญชีจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและการดำเนินงานต่าง ๆ (เว็บบไซต์เส้นทางอาชีพนักบัญชี) มาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชี มาตรฐานการปฏิบัติงานของนักบัญชีเป็นกฎเกณฑ์เป็นระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับนักบัญชีต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของนักบัญชีที่เกี่ยวข้องรวมทั้งหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งสามารถอธิบายถึงวิธีการปฏิบัติทางการบัญชีดังนี้ มาตรฐานการบัญชีจึงเป็นวิธีปฏิบัติทางการบัญชีตามหลักกฎหมายอย่างเหมาะสมและมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับแล้วนำมาเป็นหลักในการปฏิบัติงานทางการบัญชีให้ไปเป็นแนวทางเดียวกัน (นิชิวดี ทับทิมศรี :2558)

โดยพ.ร.บ. การบัญชี พ.ศ. 2543 มาตรา 8 กำหนดให้ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีต้องจัดให้มีการทำบัญชีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญชีได้ไว้ และมาตรา 9 กำหนดให้ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ต้องจัดให้มีผู้ทำบัญชีซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดตามมาตรา 7(6) เพื่อจัดทำบัญชี และมีหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ทำบัญชีให้จัดทำบัญชีให้ตรงต่อความเป็นจริงและถูกต้องตาม พ.ร.บ. การบัญชี พ.ศ. 2543 ผู้มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีดังกล่าวอาจจะจัดทำบัญชีเอง โดยจ้างพนักงานบัญชีที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายเป็นผู้ทำบัญชีประจำของกิจการ หรืออาจใช้บริการจากสำนักงานบัญชีภายนอก เพื่อจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย การกำหนดคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของนักบัญชี ทั้งทางด้านระดับการศึกษาต้องมีความรู้ด้านพื้นฐานด้านบัญชีแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ

ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 3 (ปรับปรุง) (พระราชบัญญัติการบัญชี, 2543)

นอกจากนี้ คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ เป็นส่วนหนึ่งในการส่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปแน่นอนว่าอาชีพนักบัญชีก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไป ตามการวิวัฒนาการของยุคสมัย หลายคนอาจจะคิดว่านักบัญชีต้องทำแค่เพียงบัญชี เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข สถิติต่าง ๆ ปีคงประจำปี ทั้งหมดภายในบริษัท แต่ในความเป็นจริงแล้วนักบัญชีจะต้องทำการรายงานข้อมูลทั้งหมด ให้ผู้บริหาร หรือลูกค้า เข้าใจง่ายมากขึ้น จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอรายงานตัวเลขต่าง ๆ แบบให้เข้าใจและดูง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน และจะต้องรู้จักนำเทคโนโลยีทั้งหมดมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลข ช่วยให้ข้อมูลที่รวดเร็ว และมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น (กมลภู สันตะจักร์ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ : 2562)

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบว่า ปัจจุบันนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรธุรกิจ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนงานเพื่อส่งเสริมให้นักบัญชีมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านการบัญชีขององค์กรแต่ละองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

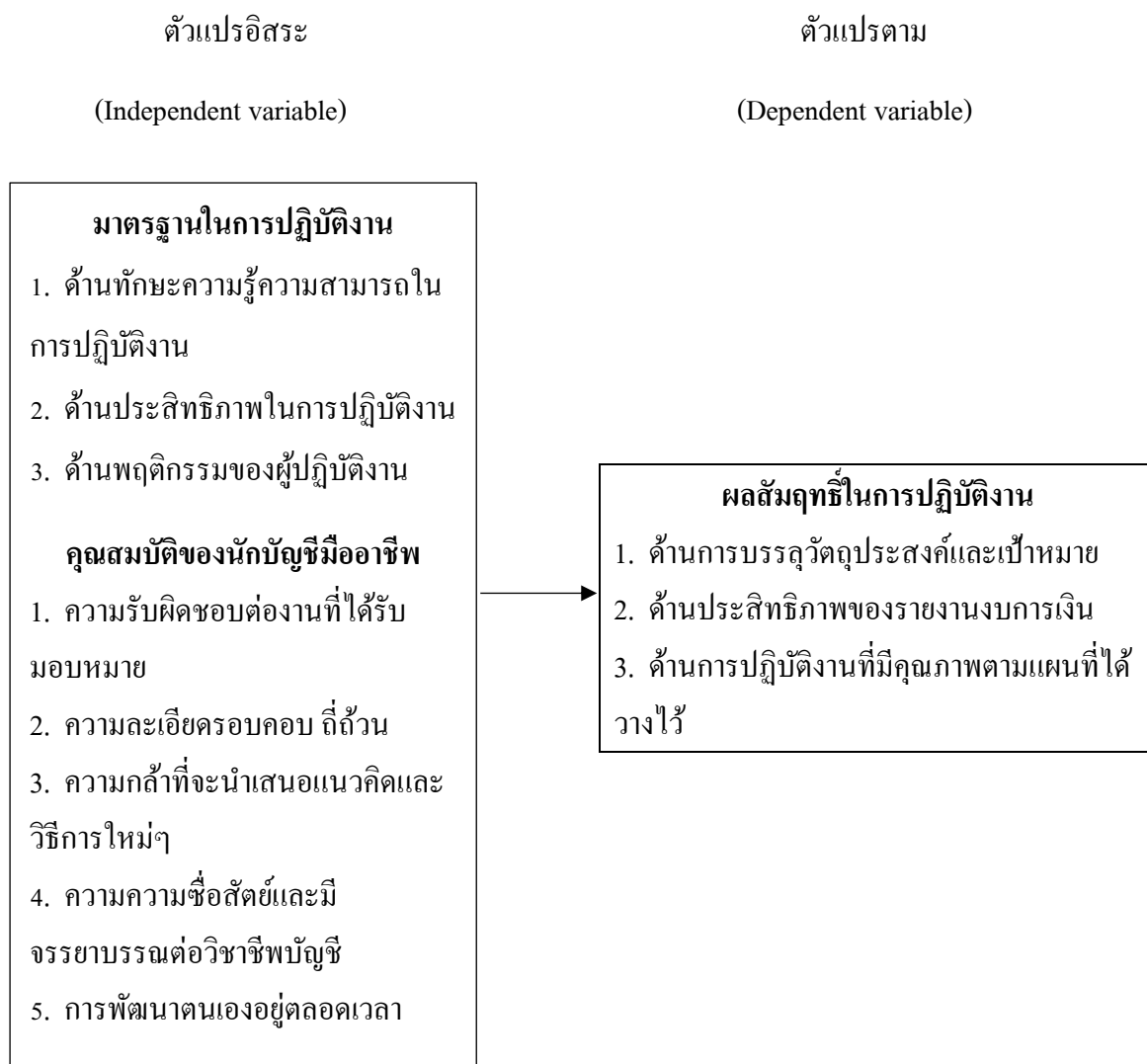
การวิจัย เรื่อง ปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ

- 1.ปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้แก่
 - 1.1 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ
 - 2.1 ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.2 ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน
 - 2.3 ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ
 - 2.4 ความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี
 - 2.5 การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ตัวแปรตามคือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน
3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 5 ความละเอียดรอบคอบ ดีถ้วน ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 6 ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 7 ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 8 การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขอบเขตที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ทำให้ทราบถึงมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้กับผู้ศึกษาท่านอื่นที่มีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ประโยชน์จากการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

1. นักบัญชีใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
2. เจ้าของกิจการสามารถใช้เป็นแนวทางในการคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ โดยจะมีกรอบในการพิจารณา กำหนดมาตรฐาน หลาย ๆ ด้าน อาทิ เช่น ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานประเภทนั้น ๆ ด้วย (คู่มือ การบันทึกการจ้างเหมาบริการในระบบ KKUFMIS) ประกอบด้วย

1. **ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การเปรียบเทียบผลงานต้องมีความชัดเจนและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี มีความรู้ความสามารถด้านบัญชี มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดีและถูกต้อง และมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานและดำเนินงานของนักบัญชี

2. **ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถมองเห็นประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน

3. **ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนโยบายการบัญชี มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีระเบียบถูกต้องครบถ้วน และมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องครบถ้วน

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ หมายถึง คุณสมบัติที่มีการบริหารจัดการที่ดี ความซื่อสัตย์ ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้จักนำเทคโนโลยีทั้งหมดมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการนำ เทคโนโลยีมาช่วยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลข ช่วยให้ข้อมูลที่รวดเร็ว และ มีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ (เว็บไซต์ Thai Accounting Center) ประกอบด้วย

1. **ด้านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานส่งงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลามาก และผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
2. **ด้านมีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและครบถ้วน และผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความละเอียดรอบคอบได้
3. **ด้านกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ และผู้ปฏิบัติงานมีไอเดียใหม่ ๆ มานำเสนอ
4. **ด้านมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี และผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์และเที่ยงตรงในการทำงาน
5. **ด้านมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเอง

นักบัญชี หมายถึง เป็นผู้ประกอบกิจในด้านการบัญชี ซึ่งเป็นการวัด การเปิดเผยและการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงินซึ่งช่วยให้ผู้บริหาร นักลงทุน และเจ้าหน้าที่ภาษี ตลอดจนผู้ทำการตัดสินใจอื่น ๆ ในการที่จะตัดสินใจแบ่งส่วนทรัพยากร (เว็บไซต์ Wikipedia)

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนักบัญชี หรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานที่ได้ผลผลิต ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ (พิฑูวรรณ กิติคุณ 2559) ประกอบด้วย

1. **ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ต้องมีการวางแผนงานเป็นขั้นและกำหนดนโยบายเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ ตัดสินใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานและทันเวลา ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจัดฝึกอบรมการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ
2. **ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน** หมายถึง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันเหตุการณ์ การวิเคราะห์ปัญหาแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อ สอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุ การตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบและการ นำเอาผลการตัดสินใจไปใช้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา

3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ หมายถึง การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง แผนงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อความต้องการของลูกค้า

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หมายถึง ธุรกิจที่เป็นอิสระมีเอกชน เป็นเจ้าของ ดำเนินการโดยเจ้าของเอง ไม่เป็นเครื่องมือของธุรกิจใด ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพล ของบุคคล หรือธุรกิจอื่น มีต้นทุนในการดำเนินกิจการต่ำ และมีพนักงานจำนวนไม่มาก

เอสเอ็มอี (SME หรือ SMEs) คืออะไร คำว่า เอสเอ็มอี นั้นเป็นคำย่อ ของคำว่า Small and Medium Enterprise (SME) ในภาษาอังกฤษนั่นเอง สำหรับคำที่ใช้กันอย่างเป็นทางการของภาษาไทย คือ “วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” นั่นเอง คงเคยได้ยิน ได้ฟังกันมาบ้างแล้ว และอาจจะสงสัย หรือว่ามีงง ไอ้เจ้า “เอสเอ็มอี” แท้ที่จริงนั้น sme คืออะไร กันแน่ ทำไมผู้ใหญ่หลายท่าน ถึงพยายามที่จะช่วยกัน ส่งเสริมและผลักดันให้มีการลงทุน ในธุรกิจ เอสเอ็มอี คำว่า เอสเอ็มอี นั้นเป็นคำย่อ ของคำว่า Small and Medium Enterprise (SME) ในภาษาอังกฤษนั่นเอง สำหรับคำที่ใช้กันอย่างเป็นทางการ ของภาษาไทยคือ “วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” นั่นเอง (เว็บไซต์ Crafts thai 601)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชี

แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

คำว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงาน” (Performance Standard) เป็นผลการปฏิบัติงานในระดับใดระดับหนึ่งซึ่งถือว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจหรืออยู่ในระดับที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทำได้ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในงานที่ต้องปฏิบัติ โดยจะมีกรอบในการพิจารณากำหนดมาตรฐานหลายๆ ด้านด้วยกัน อาทิ ด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย หรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากมาตรฐานของงานบางประเภทจะออกมาในรูปของปริมาณ ในขณะที่บางประเภทอาจออกมาในรูปของคุณภาพองค์การจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงานประเภทนั้น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2529 : หน้า 53)

จริยา เรื่องเดชสกุล (2552) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรจะนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานต่างจะได้รับประโยชน์จากการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นมาใช้ร่วมกัน ผู้บริหารจะมี

เครื่องมือช่วยควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมอบหมายหน้าที่ และการสั่งการสามารถทำได้โดยสะดวกและรวดเร็ว การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความ ยุติธรรมและน่าเชื่อถือเนื่องจากมีทั้งหลักฐานและหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสามารถชี้แจงให้ ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้โดยงานในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน มาตรฐานที่กำหนดไว้ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมายการปฏิบัติงานมีความถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีกรอบหรือแนวทางในการปรับปรุงงานและการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำไปสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารองค์กรได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อ คุณภาพของการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

ความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หากจะพิจารณาถึงประโยชน์ที่องค์กรและบุคคลในองค์กรจะได้รับจากการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานขึ้นใช้ก็พบว่ามีความเกี่ยวพันหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังที่ อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539 : หน้า 71-72) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้ กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจน มองเห็น แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ เกิดผลได้มากขึ้น และช่วยให้ มีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่ มาตรฐานได้
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นสิ่งเร้าให้เกิดความมุ่งมั่น ไปสู่ มาตรฐานผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จจะเกิด ความมานะพยายาม ผู้ปฏิบัติงานดีจะเกิดความภาคภูมิใจและสนุกกับงาน
3. ด้านการปรับปรุงงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มี คุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร ช่วยให้ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้สามารถ มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถ พิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต
4. ด้านการควบคุมงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุม การปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่และส่งผ่านคำสั่งได้ง่ายขึ้น ช่วยให้ สามารถดำเนินงานตามแผนง่ายขึ้นและควบคุมงานได้ดีขึ้น
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้การประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ป้องกันไม่ให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกการ

เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ทำได้กับมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับผลการประเมินได้ดีขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นควรเริ่มจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับตนเอง จริยา เรื่องเดชสกุล (2552) ได้ให้หลักปฏิบัติเพื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนี้

1. เป็นผู้ที่มีมองหรือมีวิถีคิดในทางบวก (Positive thinking) เสมอ ทำให้ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ เพราะในสิ่งที่ไม่ดีก็มักจะมีสิ่งที่ดีซ่อนไว้เสมอ อยู่ที่วิธีการมองของเรา เปรียบเสมือนกับเหรียญมักจะมีสองด้านเสมอ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทุกคนไม่ควรประเมินตนเองต่ำเกินไป ต้องคิดเสมอว่าเราสามารถทำได้
2. เป็นผู้ที่ได้รับปลูกฝัง อบรมสั่งสอนให้มีระเบียบวินัย และได้รับการวางแผนจากครอบครัว
3. เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเอง พัฒนางาน พัฒนาตนเองตลอดเวลาพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอโดยไม่จำ เป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้รอบด้านทุก ๆ เรื่อง
4. เป็นผู้ตั้งใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ รักงาน สนุกกับการทำงาน ไม่หวังผลประโยชน์ มีจิตใจให้บริการ ไม่ใช่ทำเพราะเป็นหน้าที่หรือคำสั่ง และเชื่อว่าถ้าทำให้เต็มที่ที่สุด สิ่งดี ๆ ในชีวิตจะตามมาเอง
5. เป็นผู้เตรียมความพร้อมให้กับตนเอง พร้อมทั้งรับโอกาสดี ๆ ที่เข้ามาหาเสมอ ซึ่งโอกาสดี ๆ มักจะเข้ามาบ่อยครั้ง
6. เป็นผู้ que เรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และของผู้อื่น โดยดึงเอามาแต่สิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ดี
7. การประสบความสำเร็จไม่ได้คิดว่ามาจากความเก่งของตนเองเพียงผู้เดียว แต่มาจากการมีหัวหน้าที่ดี เพื่อนร่วมงานดี ลูกน้องดี จากการทา งานเป็นทีม
8. เป็นผู้ที่ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่สร้างหนี้สิน เพราะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าและสร้างปัญหาตามมาอีกมากมาย
9. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติ
10. ควรแบ่งเวลาให้เป็น ไม่ทำงานมากจนลืมหุ้สุขภาพตนเอง ลืมดูแลเอาใจใส่คนในครอบครัว

ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดย Grofi (1963 อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543, หน้า 26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กร คือ

1. มิติทางด้านขวัญและกำลังใจ เป็นความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมซึ่ง ได้รับตอบสนองตามความเข้าใจ
2. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ความเข้าใจของฝ่ายบริหารในลักษณะที่ว่า การบังคับบัญชากิจกรรมของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด
3. มิติทางการสนับสนุนหรือช่วยเหลือความเข้าใจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะ ที่ว่าปฏิบัติต่อเขาอย่างมีชีวิตจิตใจ
4. มิติทางด้านความห่างเหินของความรู้สึกทางด้านจิตใจ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความเป็นทางการ และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

มิติบรรยากาศองค์กร โดย Likert (1974 อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543, หน้า 29-35) ได้เสนอมิติบรรยากาศองค์กรไว้ 8 มิติ คือ

1. กระบวนการภาวะผู้นำ
2. ลักษณะของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ
3. ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร
4. ลักษณะของกระบวนการเสวนาต่อกัน
5. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง
6. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม
8. การฝึกอบรม

ส่วนแนวคิดของ Stringer (1999 อ้างถึงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543, หน้า 45-65) ได้แยก มิติขององค์กรไว้ ดังนี้

1. โครงสร้าง
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในหน้าที่เกี่ยวกับงานได้
4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย
5. ความขัดแย้ง
6. มาตรฐานผลการปฏิบัติงานและความหมาย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง

ลักษณะโครงสร้างองค์กร มีตัวชี้วัด 2 ประการ คือ โครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ขนาดองค์กรขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรซึ่งพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ ความรู้

ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาได้จากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบ่งชี้คือความสลับซับซ้อนขององค์กร ความมั่นคงของงาน หน่วยงาน ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมภายในตัวบ่งชี้คือแนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงานของผู้บริหาร แนวทางให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคงของหน่วยงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความเปิดเผยหรือความปกปิดของระบบสื่อสารภายในที่ทำงาน

ลักษณะของบุคลากรพิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาจากความสนใจในการผูกมัดใจ ตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงาน คือการตั้งใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน ความชัดเจนของบทบาทพนักงาน

นโยบายการบริหาร พิจารณาจากตัวบ่งชี้คือการวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ และการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่

ภูมิวิทย์ เวชกามา (2543, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้เสนอมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การได้รับการฝึกอบรม
2. ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.1 โครงสร้างและการบริหารขององค์กร
 - 2.2 รายได้ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์สนับสนุน
 - 2.3 สภาพแวดล้อมขององค์กร
 - 2.4 ระเบียบปฏิบัติงานขององค์กร
 - 2.5 สภาพกายภาพของพื้นที่ปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยา ประกอบด้วย
 - 3.1 ความภูมิใจในหน่วยงาน

- 3.2 ความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3.3 สภาพการยอมรับจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.4 ความต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 3.5 ภาษา ความเชื่อ วัฒนธรรม ความศรัทธา ความผูกพันในกลุ่มของคน (

วิธีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำหรับวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้นสามารถทำได้ หลายวิธีแต่ ที่องค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้จะมีอยู่ประมาณ 4 วิธีคือ (สุทธา และสมิต สัชญกร 2539 : หน้า 71-72)

1. Historical Standard เป็นวิธีการที่อาศัยข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานย้อนหลังในช่วงระยะเวลาหนึ่ง นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยแล้วกำหนดเป็นมาตรฐาน โดยอาจเพิ่มหรือลดให้ต่ำลงให้เหมาะสมกับสภาพหรือสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น
2. Market Standard เป็นวิธีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น ๆ
3. Engineering Standard เป็นวิธีการที่อาศัยหลักเกณฑ์ ทางวิทยาศาสตร์ หรือการคำนวณมาช่วย เช่น การศึกษาการเคลื่อนไหวและเวลาในการปฏิบัติงาน (Time and Motion Study) ทั้งนี้เพื่อหาเวลามาตรฐาน (Standard time)
4. Subjective Standard เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรฐาน

ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (ชลิดา สรมณี และพูนศรีสงวน จีพ 2528: 184-185)

1. เลือกงานหลักของแต่ละตำแหน่งมาทำการวิเคราะห์ โดยดูรายละเอียดจากแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ประกอบ
2. พิจารณาวางเงื่อนไขหรือข้อกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าต้องการผลงานลักษณะใดจากตำแหน่งนั้นไม่ว่าจะเป็น ปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งเงื่อนไขหรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้ต้องไม่ขัดกับนโยบายหลักเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานหรือองค์กร
3. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อปรึกษาและหาข้อตกลงร่วมกัน
4. ชี้แจงและทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

5. ติดตามผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ พิจารณาปรับปรุงหรือแก้ไขมาตรฐานที่กำหนดไว้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

เกณฑ์ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน

เกณฑ์ที่องค์การมักกำหนดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้แก่ เกณฑ์ ด้านปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติคุณภาพของงาน และลักษณะการแสดงผลของปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้โดยละเอียด ดังนี้ (สุทธา และสมิต สัจฉกร 2539 : หน้า 71-72)

1. ปริมาณงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติเป็นการกำหนดว่างานต้องมีปริมาณเท่าไร และควรจะใช้เวลาปฏิบัติมากน้อยเพียงใดงานจึงจะเสร็จ เช่น กำหนดว่าบรรณารักษ์งานจัดหมวดหมู่และลงรายการจะต้องทำการจัดหมวดหมู่ และลงรายการหนังสือให้ได้ อย่างน้อยวันละ 10 เล่ม หาก บรรณารักษ์จัดหมวดหมู่ และลงรายการได้น้อยกว่าที่กำหนด ก็แสดงว่าปริมาณของผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้ สำหรับงานที่ไม่สามารถกำหนดเป็นปริมาณได้อย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น งานบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า เป็นงานที่มีลักษณะการให้บริการแตกต่างกันไปแต่ละวัน เนื่องจากต้องขึ้นอยู่กับสิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ การใช้เวลาในการค้นหาคำตอบสำหรับแต่ละคำถามก็จะไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับความยากง่ายของคำถาม ดังนั้นงานลักษณะเช่นนี้จะไม่สามารถกำหนดมาตรฐาน ด้วยปริมาณหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติได้

2. คุณภาพของงานเป็นการกำหนดว่าผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นควรมีคุณภาพดีมากน้อยเพียงใด โดยส่วนใหญ่ มักกำหนดว่าคุณภาพของงานจะต้องมีความครบถ้วน ประณีต ถูกต้อง เชื่อถือได้ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากร เช่น มีการกำหนดข้อผิดพลาดที่สามารถยอมรับได้ว่าผิดได้ไม่เกินกี่ เปอร์เซ็นต์ สูญหายได้ไม่เกินกี่เปอร์เซ็นต์ หรือเป็นการกำหนดให้ผลการปฏิบัติงานมีความผิดพลาด หรือบกพร่องเป็นศูนย์เท่านั้น ตัวอย่างที่พบก็เช่น การกำหนดให้ การจัดหมวดหมู่ และลงรายการหนังสือ แต่ละรายการมีความผิดพลาดได้ไม่เกินร้อยละ 10

3. ลักษณะการแสดงผลของปฏิบัติงาน งานบางตำแหน่งไม่สามารถกำหนดมาตรฐานด้วย คุณภาพหรือปริมาณ แต่เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยการใช้ บุคลิกหรือลักษณะเฉพาะบางอย่างประกอบ เช่น การใช้สีหน้าและน้ำเสียงของบรรณารักษ์ บริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้าในระหว่างการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้ห้องสมุด พฤติกรรมและบุคลิกลักษณะที่แสดงออกถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ สำหรับตำแหน่งงานบริการที่ต้องติดต่อกับสาธารณชน เพราะถือได้ว่าเป็นตัวแทนขององค์กร ดังนั้น การกำหนดลักษณะพฤติกรรมที่ต้องแสดงออกไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไร เนื่องจากการแสดงผลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและขวัญกำลังใจของเพื่อนร่วมงานอย่างไรก็ตาม เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์การมีความ

เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานผู้ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญบางประการนั่นก็คือ ต้องเป็นมาตรฐานที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นพ้องต้องกันว่ามาตรฐานมีความเป็นธรรม ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดไว้ลักษณะงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานต้องสามารถวัดได้เป็นจำนวนเปอร์เซ็นต์หรือหน่วยอื่น ๆ ที่สามารถวัดได้มีการบันทึกไว้ให้เป็นลายลักษณ์อักษรและเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ และเข้าใจตรงกันและสุดท้ายมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ต้องสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพราะผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติได้ตามมาตรฐานการเปลี่ยนแปลงควรมีสาเหตุเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีวิธปฏิบัติงานใหม่ หรือนำอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ใหม่มาใช้ปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชี

ความหมายของนักบัญชี

นักบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีไม่ว่าจะได้กระทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม นักบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านดังนี้ (ลักษณะ คำชู, 2557)

1. ความสามารถทั่วไป คือ การแสดงออกของบุคคลที่มีความรอบรู้ในงาน เข้าใจงานอย่างแท้จริง เฉลียวฉลาด เป็นคนช่างสังเกต สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้สำเร็จ ติดตามข่าวสารที่เกี่ยวกับสายงานที่ตัวเองปฏิบัติ มีระเบียบแบบแผน ยึดระเบียบและแนวทางที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล มีความคิดสร้างสรรค์
2. ความคิดซื่อสัตย์ คือ การแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ยึดหลัก แห่งคุณธรรมและแสดงถึงความซื่อสัตย์ การพูดความจริง การยอมรับผิด มีจิตใจที่มั่นคงไม่ผันแปรไปตามความต้องการของตนเองหรือบุคคลอื่น
3. ความรับผิดชอบ คือ การแสดงออกของบุคคลได้แก่ เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลงานนั้น ๆ ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว เคารพต่อระเบียบกฎเกณฑ์ และมีวินัยในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่น เมื่อเผชิญกับอุปสรรค รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความเพียรพยายามมีความละเอียดรอบคอบ
4. ความอดทน คือ การแสดงออกถึงความทนทานของร่างกายและจิตใจในการทำงานทุกอย่างด้วยความเข้มแข็ง ขยันหมั่นเพียร ใช้สติปัญญาควบคุมตนเองให้อยู่ในอำนาจเหตุผลไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การแสดงออกถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ยิ้มแย้มแจ่มใสบุคลิกภาพที่ดี มีจิตใจโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อเพื่อร่วมงานและลูกค้า ไม่เอาใจเอาเปรียบ หรือชิงดีชิงเด่นกับเพื่อนร่วมงานจิตใจโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อเพื่อร่วมงานและลูกค้า ไม่เอาใจเอาเปรียบหรือชิงดีชิงเด่นกับเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาทฤษฎี ความหมายของนักบัญชีและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ จะเห็นได้ว่านักบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เช่น ความสามารถทั่วไปความคิดซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ความมีมนุษยสัมพันธ์ นักบัญชีมืออาชีพต้องมีทักษะทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญาทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ ทักษะส่วนบุคคลทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่นทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์กร ซึ่งสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพต้องการนักบัญชีที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น เพื่อนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่เป็นจริง และกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองของนักบัญชีไทยให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการประกอบวิชาชีพตามความต้องการของผู้ประกอบกิจการ และพร้อมสำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีต่อไป

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพตามข้อกำหนดของIES

เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า สมาชิกรับบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นสมาชิกของสหพันธ์นักบัญชีสากล (International Federation of Accountancies :IFAC) จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาสากล (International Education Standard :IES) ที่ออกโดย IFAC ทั้ง 8 ฉบับ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพดังมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ (สันสกฤต วิจิตรเลขการ, 2549)

1. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำทางด้านบัญชีในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาการบัญชี ซึ่งได้กำหนดวิธีการคัดเลือกเข้าศึกษาด้านการบัญชีอย่างเป็นระบบและมีการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการบัญชี (Content of Professional Accounting Education Programs) ที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางวิชาชีพบัญชีระดับสูง และสามารถพัฒนาตนเองเป็นนักบัญชีมืออาชีพได้ในอนาคต ใน IES ฉบับที่ 2 ได้แบ่งองค์ความรู้ในหลักสูตรการบัญชีเป็น 3 ส่วน คือ การบัญชี การเงิน และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง (Accounting, Finance and Related Knowledge) ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร (Organizational and Business Knowledge)

2. นักบัญชีมืออาชีพต้องมีทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านสติปัญญา (Intellectual Skill) ทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ (Technical Skill) ทักษะส่วนบุคคล (Personal Skill) ทักษะในการสื่อสารและการทำงาน

ร่วมกับผู้อื่น (Interpersonal and Communication Skill และทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์กร (Organizational and Business Management Skills)

3. นักบัญชีมืออาชีพต้องมีคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม (Professional Value, Ethic and Attitudes) ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพความสามารถในการรักษาความลับ และความเป็นอิสระ

4. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องมีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติ (Experience) เป็นระยะเวลานานและเข้มข้นเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และมีทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของความมีจริยธรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและมีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีมาตรฐานและสม่ำเสมอ

5. นักบัญชีมืออาชีพต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Capabilities) ซึ่งจะเป็นการประเมินความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการมีคุณค่า ทัศนคติทางวิชาชีพและจริยธรรม

6. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น (Lifelong Learning) โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนา และรักษาความสามารถด้านวิชาชีพ โดยมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้นักบัญชีได้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สำหรับ IES ฉบับที่ 8 ได้กล่าวถึง ความสามารถของผู้ตรวจสอบบัญชีมืออาชีพ (Audit Professional) ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพดังกล่าวข้างต้น (IES1-7) และจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการตรวจบัญชี บัญชีเงินและการรายงานตามระดับสูง รวมทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นต่อการตรวจสอบบัญชี การมีคุณค่าบนพื้นฐานของจริยธรรมและทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ รวมถึงการมีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และที่สำคัญต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถเป็นผู้สอบบัญชีมืออาชีพ นอกจากนี้ IES ฉบับที่ 8 ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้สอบบัญชีมืออาชีพที่ทำงานในสภาพแวดล้อมและอุตสาหกรรมเฉพาะอีกด้วย

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพสภาสมาชิกบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้กำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษา (International Education Standard: IES) ที่ออกโดย IFAC ทั้ง 8 ฉบับ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพดังมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ (สันสกฤต วิจิตรเลขการ, 2549)

1. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำทางด้านบัญชีในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากสถาบันที่เปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาบัญชี ซึ่งได้กำหนดวิธีการคัดเลือกเข้าศึกษาด้านการบัญชีอย่างเป็นระบบ และมีการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการบัญชีที่จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ทางวิชาชีพบัญชีระดับสูง และสามารถพัฒนาตนเองเป็นนักบัญชีมืออาชีพได้ในอนาคต ในIESฉบับที่ 2 ได้ แบ่งองค์ความรู้ในหลักสูตรการบัญชีเป็น 3 ส่วน คือ การบัญชีการเงิน และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง และความรู้เกี่ยวกับธุรกิจขององค์กร

2. นักบัญชีมืออาชีพต้องมีทักษะทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ทักษะด้านสติปัญญา
- ทักษะด้านเทคนิคทั่วไปและเทคนิคเฉพาะเกี่ยวกับวิชาชีพ
- ทักษะส่วนบุคคล
- ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ทักษะด้านการจัดการทางธุรกิจและองค์กร

3. นักบัญชีมืออาชีพต้องมีคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอันอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ได้แก่

- ความรับผิดชอบต่อสังคม
- ความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ
- ความสามารถในการรักษาความลับ
- ความเป็นอิสระ

4. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องมีการสะสมประสบการณ์เชิงปฏิบัติเป็นระยะเวลาอันนาน และเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นนักบัญชีที่มีความรู้และมีทักษะทางวิชาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ที่อยู่บนฐานของความมีจริยธรรม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดและมีกระบวนการตรวจสอบอย่างมีมาตรฐานและสม่ำเสมอ

5. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถทางวิชาชีพซึ่งจะเป็นการประเมินความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการมีคุณค่า ทัศนคติทางวิชาชีพและจริยธรรม

6. นักบัญชีมืออาชีพจะต้องมีการเรียนรู้อย่างไม่จบสิ้น โดยถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาและรักษาความสามารถทางด้านวิชาชีพ โดยมีกฎเกณฑ์และข้อบังคับให้นักบัญชีได้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมสำหรับ IES ฉบับที่ 8 ได้กล่าวถึงความสามารถของผู้ตรวจสอบบัญชีมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพดังกล่าวข้างต้นและจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการตรวจบัญชี บัญชีเงิน

และรายงานตามระดับสูงรวมทั้งทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นต่อการตรวจสอบบัญชี การมีคุณค่าบนพื้นฐานของจริยธรรมและทัศนคติที่ดีทางวิชาชีพ รวมถึงการมีประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และที่สำคัญต้องสอบผ่านการประเมินความสามารถเป็นผู้สอบบัญชีมืออาชีพ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552

ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ได้แสดงรายละเอียดเกี่ยวกับ มาตรฐานไว้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552)

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับคุณธรรมไว้ว่า หมายถึงการมีสติสัมปชัญญะในการไตร่ตรองปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจมีการแสดงออกในด้านการปฏิบัติผ่านการใช้ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง การมีวินัย มีความเป็นกลางและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น

โสคราติส (อ้างอิงใน สมบูรณ์ บุญโท, 2552) กล่าวว่าคุณธรรม คือการตระหนัก กระทั่งถึงการกระทำของตนว่าวัตถุประสงค์ และมีกระบวนการในการกระทำอย่างไร โดยเมื่อมา การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของตนด้วยดีจึงเกิดการมีคุณธรรม

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าคุณธรรมจริยธรรม คือการมีสติระลึกถึงความ เป็นกลางอยู่ตลอดเวลา มีการประพฤติปฏิบัติตนควรและสิ่งใดที่ไม่ควรทำ รวมถึงการตั้งตนในความไม่เอนเอียงไปข้างหนึ่งข้างใด

2. ด้านทักษะความรู้

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ให้ความหมายไว้ว่าการมีดุลพินิจ มีความตระหนักถึงหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและมาตรฐานในวิชาชีพ มีการประยุกต์การใช้ทักษะทาง วิชาชีพดังกล่าวและความใส่ใจในรายละเอียดของงานวิจัยเกี่ยวกับสาขาวิชา และมีความใส่ใจถึงการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับทางวิชาชีพตามสถานการณ์ในขณะนั้น

Davenport and Prusak (อ้างอิงใน พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547) กล่าวว่าความรู้ นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นได้โดยบังเอิญ แต่เป็นการเกิดขึ้นจากการประสานกันระหว่างปัจจัยของประสบการณ์ การทำงานข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร ตลอดจนการประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ เข้ากับ ประสบการณ์

Hideo Yamazaki (อ้างอิงจาก สำนักการ ก.พ.ร และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ 2548) จะกล่าวว่าเป็นความรู้ได้นั้น ต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ เปรียบเทียบกับแนวคิด หลักการ

อื่นๆ จนก่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น และต้องนำสิ่งที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสภาวะการณ์อื่นๆ ได้

วิจารณ์ พานิช (2548) กล่าวว่าไว้ว่าความรู้ คือสิ่งที่เป็นนามธรรมมีสามารถจับต้องได้ ใช้แล้วไม่มีการหมดไป มีแต่ยิ่งใช้ก็จะยิ่งมีความรู้เพิ่มมากขึ้น โดยจะเป็นรูปธรรมได้ต่อเมื่อมีการนำความรู้นั้นใช้ในกระบวนการการปฏิบัติ

จึงอาจสรุปได้ว่าความรู้คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการเปรียบเทียบจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งจัดเป็นสารสนเทศที่มีคุณค่า ผู้ที่ใช้ความรู้ก็จะมีความรู้เพิ่มพูนขึ้น อีกทั้งความรู้คือสารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

3. ด้านทักษะทางปัญญา

คณะกรรมการอุดมศึกษา (2552) กล่าวว่าทักษะทางปัญญา คือความสามารถในการคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยความหลากหลายของที่มาเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของสารสนเทศหรือเหตุการณ์นั้นๆ ตลอดจนนำผลที่ได้จากวิเคราะห์ดังกล่าวไปประกอบการตัดสินใจและเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างกับเหมาะสมกับสถานการณ์

ทิสนา แคมมณี (2547) กล่าวว่า ปัญญาคือ กระบวนการทางความคิดภายใต้ปัจจัยสำคัญคือเหตุผล

การ์ดเนอร์ (Gardner 1983) ให้นิยามไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิดที่สร้างสรรค์ ทั้งผลงานใหม่ๆ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางกฎหมาย วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และได้กล่าวถึงความเชื่อเกี่ยวกับเชาว์ปัญญานี้ไว้ว่า เชาว์ปัญญานั้นมีหลายมิติ มีหลายด้านแตก่างกันออกไป ซึ่งบุคคลที่มีแสดงเอกลักษณ์ออกมาต่างกัน ก็จะมีเชาว์ปัญญาแตกต่างกันอีกทั้งเชาว์ปัญญามีการพัฒนาขึ้นได้โดยต้องมีการส่งเสริมจากสารสนเทศและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม

จึงอาจสรุปได้ว่าทักษะทางปัญญาคือ คือความสามารถในการคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อเท็จจริงของสารสนเทศหรือเหตุการณ์นั้นๆ ในการแก้ปัญหาได้อย่างกับเหมาะสมกับสถานการณ์ภายใต้สิ่งแวดล้อมทางกฎหมาย วัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

คณะกรรมการอุดมศึกษา (2552) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นปัจจัยที่จะต้องมีการแสดงถึงการมีศักยภาพในบทบาทหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะเป็นในฐานะผู้นำหรือไม่ก็ตาม โดยจะต้องมีการให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม และจะต้องเป็นบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองและพัฒนาในด้านทักษะวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

Harry Sullivan (1982-1949) กล่าวว่า มนุษย์มีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใต้เป้าหมายที่มีร่วมกัน คือต้องการความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย เช่น การกระหายน้ำและการต้องการอาหาร อีกเป้าหมายหนึ่งคือความต้องการความมั่นคง คือความมั่นคงในการมีความสุขในสังคม การมีเกียรติ มีผู้คนยอมรับนับถือ หรือเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคม โดยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสังคมนั้นสามารถมีการพัฒนาขึ้นได้ หากบุคคลทั้งสองฝ่ายมีเป้าหมายที่ตรงกัน

ทัสนา บุญทอง (2544)กล่าวว่า สัมพันธภาพ คือการที่คน 2 คนขึ้นไปทาคความรู้กัน ติดต่อกันสื่อสารกัน สร้างความสนิทสนมกัน หรืออาจมีวัตถุประสงค์เดียวกัน หรือได้รับผลกระทบจากกันและกัน

อัญชนา ลักษณ์วิรามศิริ (2555) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคล หรือระหว่างกลุ่มบุคคล จึงเกิดเป็นความรู้สึกอันดีต่อกัน มีความรักใคร่ ความร่วมต่อการในการดำเนินหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (2540) กล่าวเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบไว้ว่า เป็นความตระหนักถึงหน้าที่การทำงานของตนเอง ว่าจะต้องทำอะไร เมื่อใด และหากทำไปแล้วได้ผลเป็นอย่างไรรวมถึงกระบวนการปรับปรุงแก้ไขในงานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถแบ่งแยกเป็นองค์ประกอบย่อย ๆ ได้ 4 ด้าน คือ การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน การมีความรับผิดชอบต่อภาระการกระทำของตนเอง ความรับผิดชอบต่อตนเอง และความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม

ขวัญฤดี ขาซอ่อนสัจย์ (2555)ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นการแสดงออกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับความมุ่งมั่นตั้งใจการเอาใจใส่ มีความขยันและมีความอดทน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความพร้อมที่จะยอมรับและทำการปรับปรุงแก้ไขการทำงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

อัญชนา ลักษณ์วิรามศิริ (2555) กล่าวว่า การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการทอดทิ้งเมื่อพบกับอุปสรรค ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ด้วยตนเอง ไม่ผลักระให้ผู้อื่นต้องปฏิบัติแทน มีความมั่นใจและทำหน้าที่อย่างดีเท่าที่ตนมีความสามารถ นั่นคือการมีความรับผิดชอบ

จึงอาจสรุปได้ว่า ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ คือ การแสดงถึงการมีศักยภาพในบทบาทหน้าที่ของตน โดยจะต้องมีการให้ความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม โดยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสังคมนั้นสามารถมีการพัฒนาขึ้นได้ หากบุคคลทั้งสองฝ่ายมีเป้าหมายที่ตรงกันหรืออาจมีวัตถุประสงค์เดียวกัน หรือได้รับผลกระทบจากกันและกันตลอดจนมีความพร้อมที่จะยอมรับและทำการปรับปรุงแก้ไขการทำงานในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

คณะกรรมการอุดมศึกษา (2552) ได้กล่าวว่า การมีความสามารถทางการประยุกต์ใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติในการศึกษาค้นคว้า และใช้ประกอบการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำเสนอผลงานในรูปแบบต่างๆ และใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความสามารถในการพูด การอ่าน การเขียน เพื่อใช้ในการสื่อสารกับบุคคลอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศได้อย่างดี

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า การวิเคราะห์ คือการให้ความสำคัญเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของเรื่องนั้น ภายใต้การใช้ดุลยพินิจในการศึกษาอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยการคิดวิเคราะห์นี้บุคคลสามารถพัฒนาขึ้นมาได้จากการฝึกฝนกระบวนการความคิดและการอภิปรายความคิดร่วม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546) กล่าวว่า คิดวิเคราะห์คือการพิจารณาแยกส่วนของสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใด ทั้งลักษณะที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม และทาการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีเหตุผล (สำนักงานคณะกรรมการ 2552)

แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ (Results) หมายถึง งาน บริการ หรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานที่ได้ผลผลิต (Outputs)ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผลผลิตสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ เช่น ปลูกบ้านได้ 1 หลังเป็นผลผลิต (Outputs) บ้านหลังดังกล่าวน่าอยู่ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกเป็นผลลัพธ์ (Outcomes) หรือการซ่อมถนนได้ 5 กิโลเมตรเป็นผลผลิต(Outputs) ถนนสายนั้นทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางจากการซ่อมแซมเป็นผลลัพธ์ (Outcomes)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เกิดมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ที่ให้ความสำคัญต่อความประหยัด (Economy) คือการใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสมและมีความคุ้มค่ามากที่สุด ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) คือการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า และความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือการปฏิบัติงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (เมธินี จิตติชานนท์, ม.ป.ป.) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารราชการจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการทำงาน และอาศัยกฎระเบียบ

ที่เคร่งครัดเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน มาเป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนา

คุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กล่าวโดยสรุปการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์คือ การบริหารโดยมุ่งเน้นที่ผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลักนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาคราชการเกิดผลสำเร็จ จำเป็นต้องนำหลักการสำคัญของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีมาใช้ประกอบจำนวน 4 หลัก ดังนี้

1. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานของหน่วยงานราชการให้มีความโปร่งใส

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประขามติพิจารณาการแสดงประชามติหรืออื่น ๆ

3. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ และความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง ตลอดจนความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น ความรับผิดชอบต่อประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ

4. หลักความคุ้มค่า (Utility) คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ดังนั้น การสร้างกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการโดยมีแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานราชการมากำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเพื่อช่วยให้มีการพิจารณาองค์กรจากทุกมุมมองอย่างครบถ้วน และป้องกันความเบี่ยงเบนซึ่งกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานราชการสามารถพิจารณาจากมุมมอง จำนวน 4 ด้าน คือ (พิฑูวรรณ กิติคุณ, 2559)

1. ด้านประสิทธิภาพ เป็นการพิจารณาความสำคัญของการประหยัดทรัพยากรทางการบริหารความคุ้มค่าของเงินงบประมาณที่ใช้ความสามารถของการให้บริการเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมารวมถึงการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. ด้านประสิทธิผล เป็นการพิจารณาย้อนกลับไปที่โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงานทรัพยากรบุคคล ความสามารถหลักขององค์กร วัฒนธรรม และค่านิยม ความรู้ความสามารถของบุคลากรทักษะ จริยธรรม ขวัญกำลังใจ

3. ด้านคุณภาพการให้บริการ เป็นการพิจารณาหน่วยงานราชการในมุมมองของประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการและสาธารณชนทั่วไปที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมภายนอกหน่วยงานราชการ เช่น เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรัฐบาล หน่วยงานราชการอื่น ๆ รัฐวิสาหกิจ องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เป็นต้น

4. ด้านการพัฒนาองค์กร เป็นการพิจารณาความสามารถของหน่วยงานราชการต่อความเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการมองไปในอนาคตว่าองค์กรควรริเริ่มสร้างสรรค์อย่างไร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งกว่าเดิม เช่น การพัฒนาระบบงาน การสร้างเครือข่าย ระบบการตรวจค้นข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิจัยที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Douglas McGregor)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor เป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยขึ้นอยู่กับเจตคติที่มีต่อพนักงาน Douglas McGregor สังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน McGregor เรียกว่า 2 ระบบคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (McGregor, 1960)

McGregor ได้อธิบายลักษณะของมนุษย์กับการทำงานตามทฤษฎี X ดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยไม่ชอบทำงาน และมักจะหลบเลี่ยงการทำงานถ้าสามารถทำได้
2. ด้วยเหตุที่ไม่ชอบทำงาน บุคคลโดยเฉลี่ยจะต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้นำ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอุตสาหะในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคลโดยเฉลี่ยมีความชอบที่จะได้รับการชี้นำ เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต

สรุป ทฤษฎี X ชี้ให้เห็นว่าบุคคลทั่วไปมีเจตคติ ความเชื่อ และสมมติฐานที่ไม่ชอบการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องสั่งการให้พนักงานทำอะไร และอย่างไร การจูงใจในการทำงานจะต้องใช้รูปแบบการลงโทษสำหรับการทำงานที่ประสิทธิภาพต่ำ และให้รางวัลสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง พนักงานจะได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบเล็กน้อย มีอำนาจหรือ

มีความยืดหยุ่นบ้าง ตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะเน้นการควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิดและใช้การจูงใจ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม มีสวัสดิการที่ดี และมีความมั่นคงให้แก่พนักงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการตอบสนองความต้องการระดับต่ำเท่านั้น นั่นคือจูงในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยและความด้อยกว่าทางด้านร่างกาย สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้วยเงิน และควบคุมโดยการลงโทษ

หลังจากที่ McGregor ได้อธิบายทฤษฎี X แล้วพบว่า คนที่มีระดับการศึกษา และมาตรฐานการครองชีพสูงจะมีโอกาสหางานใหม่ได้มากขึ้น ดังนั้น ได้ตั้งข้อสมมติฐานทฤษฎี X เป็นสิ่งที่ยังไม่ถูกต้องเท่าใดนัก ดังนั้น McGregor จึงได้เสนอข้อสมมติฐานตามทฤษฎี Y ขึ้นมาดังนี้

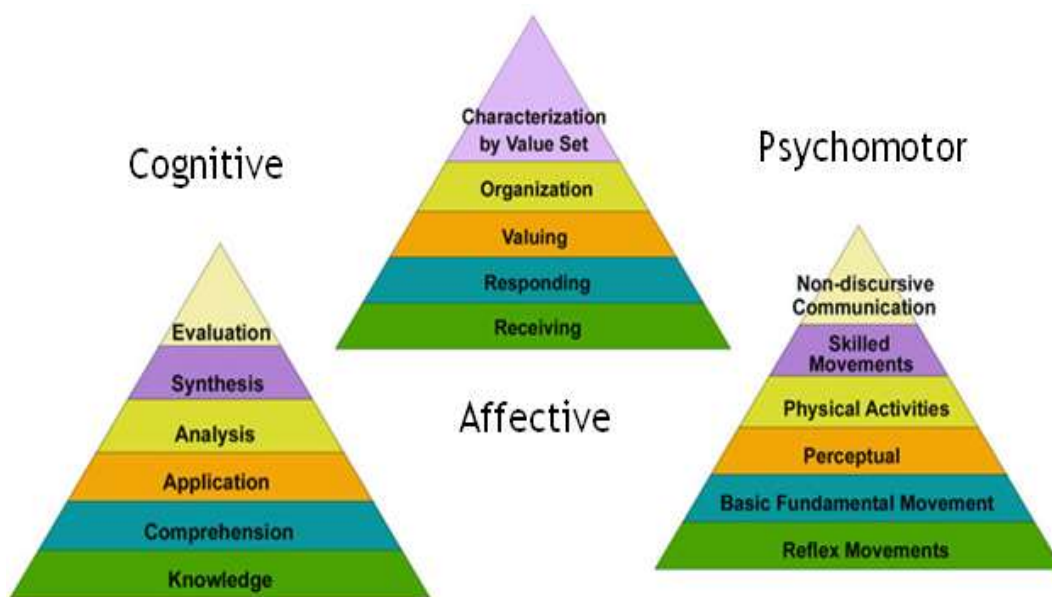
1. โดยพื้นฐานของบุคคลแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด
2. คนทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้าน เพื่อไว้วางใจไม่ได้
3. คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถสั่งการ และมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

สรุป ทฤษฎี Y เป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การตามความเป็นจริง ดังนั้น การดำเนินการจะสำเร็จได้ จะต้องได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง และมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ โดยตั้งอยู่กับความพอใจของบุคลากรด้วย ถ้าทางองค์กรมีการนำแนวคิด ของทฤษฎี Y มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจะส่งผลดีต่อตัวพนักงาน ให้เกิดพฤติกรรม ในการทำงานที่ดีขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องของพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และความสามัคคีของพนักงาน

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ (learning theory)

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้น อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา (Assael, 1998:105 อ้างถึง ดารา ทีปะปาล 2542 : 98)

Bloom เป็นนักการศึกษาชาวอเมริกันเชื่อว่า การเรียนการสอนที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น ผู้สอนจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน และได้แบ่งประเภทของพฤติกรรม โดยอาศัย ทฤษฎีการเรียนรู้และจิตวิทยาพื้นฐานว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และนำหลักการนี้จำแนกเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาเรียกว่า (Taxonomy of Educational objectives) ได้แบ่งจุดมุ่งหมายการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ



ภาพที่ 2.1 จุดมุ่งหมายของการเรียนรู้

1. พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากพฤติกรรมด้านสมองเป็นพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด ความสามารถในการคิดเรื่องราวต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความสามารถทางสติปัญญา พฤติกรรมทางพุทธิพิสัยแบ่งเป็น 6 ระดับได้แก่

1.1 ความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำแนกประสบการณ์ต่างๆ และระลึกเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้ถูกต้องแม่นยำ

1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถบ่งบอกใจความสำคัญของเรื่องราวโดยการแปล ความหลัก ตีความได้ สรุปใจความสำคัญได้

1.3 การนำความรู้ไปประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำหลักการ กฎเกณฑ์และ วิธีดำเนินการต่างๆ ของเรื่องที่รู้มา นำไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้

1.4 การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวที่สมบูรณ์ ให้กระจายออกเป็นส่วนย่อย ๆ ได้อย่างชัดเจน

1.5 การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกัน โดยปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้น

1.6 การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการวินิจฉัยหรือตัดสินกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไปการประเมินเกี่ยวข้องกับการใช้เกณฑ์คือ มาตรฐานในการวัดที่กำหนดไว้

2. จิตพิสัย (Affective Domain) หมายถึง พฤติกรรมทางด้านจิตใจ เช่น ค่านิยม ความรู้สึก ความซาบซึ้ง ทศนคติความเชื่อ ความสนใจและคุณธรรม พฤติกรรมด้านนี้อาจไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด

ดังนั้นการส่งข่าวสารที่สอดคล้องที่ดึงมาอยู่ตลอดเวลาโดยใช้รูปแบบการโฆษณาที่เหมาะสมจะทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ได้ ด้านจิตพิสัยจะประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ๆ 5 ระดับได้แก่

2.1 การรับรู้ (Receiving) เป็นกระบวนการที่ผู้บริโภคเลือกที่จะให้ความสนใจต่อข่าวสารใดข่าวสารหนึ่ง เลือกที่จะรับรู้และตีความหมายของข่าวสาร โดยการใช้ประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล ตลอดจน ความเชื่อ ทศนคติ แรงจูงใจในขณะนั้น และหลังจากเลือกตีความข่าวสารแล้ว ผู้บริโภคจะเลือกที่จะจดจำข่าวสารบางอย่างไว้ในความทรงจำของตน

2.2 การตอบสนอง (Responding) เป็นการกระทำที่แสดงออกมาในรูปของความเต็มใจ ยินยอมและพอใจต่อสิ่งเรานั้นซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากการเลือกสรรแล้ว

2.3 การเกิดค่านิยม (Valuing) การเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในสังคม การยอมรับนับถือในคุณค่านั้น ๆ หรือปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกลายเป็นความเชื่อแล้วจึงเกิดทัศนคติที่ดีในสิ่งนั้น

2.4 การจัดระบบ (Organization) การสร้างแนวคิด จัดระบบของค่านิยมที่เกิดขึ้นโดยอาศัย ความสัมพันธ์ ถ้าเข้ากันได้กับวิถีการดำเนินชีวิตผู้บริโภคหรือเข้ากันได้กับค่านิยมเดิมก็จะมีที่ยึดถือต่อไป แต่ถ้าค่านิยมใหม่ขัดกันกับค่านิยมเดิมอาจเกิดการไม่ยอมรับ หรืออาจรับค่านิยมใหม่แล้วเลิกค่านิยมเดิมไป

2.5 บุคลิกภาพ (Character by Value Set) การนำค่านิยมที่ยึดถือมาแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว ให้ประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ถูกต้องดึงมาพฤติกรรมด้านนี้ จะเกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ ซึ่งจะเริ่มจากการได้รับรู้จากสิ่งแวดล้อม แล้วจึงเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบ ขยายกลายเป็นความรู้สึกด้านต่างๆ จนกลายเป็นค่านิยม และยังพัฒนาต่อไปเป็นความคิดอุดมคติซึ่งจะเป็นควบคุมทิศทางพฤติกรรมของคนคนจะรู้สึกช่วยอย่างไรนั้น ก็เป็นผลของพฤติกรรมด้านนี้

3. ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) คือ พฤติกรรมด้านกล้ามเนื้อประสาท ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องแคล่ว ชำนาญ เป็นการแสดงออกมาได้โดยตรง โดยมีเวลาและคุณภาพของงานเป็นตัวชี้ระดับของทักษะพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อย ๆ 5 ระดับได้แก่

3.1 การรับรู้ (Reflex Movements) เป็นการให้ผู้บริโภคได้รับรู้เกี่ยวกับข่าวสารที่น่าสนใจ

3.2 กระทำตามแบบ (Basic fundamental movement) หรือตามข่าวสารโฆษณา

3.3 การหาความถูกต้อง (Perceptual) พฤติกรรมสามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องชี้แนะเมื่อได้กระทำซ้ำแล้วก็พยายามหาความถูกต้องในการปฏิบัติ

3.4 การกระทำอย่างต่อเนื่อง (Physical activity) หลังจากตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเอง และจะกระทำตามรูปแบบนั้นอย่างต่อเนื่อง จนปฏิบัติงานที่ยุ่ยากซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องคล่องแคล่ว ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนและกระทำอย่างสม่ำเสมอ

3.5 การกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ (Skilled movement) สามารถปฏิบัติได้คล่องแคล่วว่องไว โดยอัตโนมัติเป็นไปอย่างธรรมชาติ

สรุป การที่บุคคลากรจะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นบุคคลากรจะต้องมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา บุคคลากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่เราจะเรียนรู้ เมื่อมีความเข้าใจแล้วต้องวิเคราะห์ให้ได้ก่อนจากนั้นถึงจะประเมินค่าจากทฤษฎีดังกล่าว กล่าวว่าจะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้านคือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ ทุกสิ่งนี้ต้องดำเนินไปอย่างพร้อมๆ กัน ถึงจะเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์(Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยา โดยเขาได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎี ที่อธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นไปตามลำดับ 5 ระดับ โดยมาสโลว์มีฐานแนวคิด หรือสมมติฐานแนวคิด หรือสมมติฐานของทฤษฎี 3 ประการ ได้แก่ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการเฉพาะอย่างไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์จะมีความต้องการตลอดเวลา และมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งมนุษย์แต่ละคนจะต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านอื่น ๆ จะแทนที่ความต้องการเหล่านี้จะเกิดขึ้นต่อเนื่องโดยไม่มีการยุติ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์อีก แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนอง ก็จะยังมีความต้องการต่อไป 3) ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดได้เป็นลำดับขั้น และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่ต้องการไปเรื่อย ๆ

มาสโลว์เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไป สูง เพื่อความเข้าใจ จะแสดงลำดับของความต้องการของมนุษย์ ดังรูปภาพนี้



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่ง ฯลฯ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม และความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการทำงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ระดับสูงกว่าจะครอบงำพฤติกรรมของคนนั้น ความต้องการทางสังคมหมายถึง การที่จะเข้าร่วมและได้รับความยอมรับเป็นมิตรภาพ ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำเร็จของตน องค์การยอมรับตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับ ควรมีการยกย่องหรือชมเชยเพื่อสร้างความรู้สึที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)

เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ต้องการสร้างสถานภาพ ของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเอง ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย การได้รับยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Actualization needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุดที่อยากให้เกิดผลสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้ และข่มขืนอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

สรุป ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และพิจารณาว่าบุคคลกรแต่ละคนมีความต้องการอยู่ระดับใด ถ้าหากผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการตอบสนองความต้องการเหล่านั้น ผู้บริหารก็จะสามารถจูงใจบุคลากรให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ถ้าหากผู้บริหารล้มเหลวในการระบุความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมความต้องการของตนเอง แต่ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันขององค์กร

4. ทฤษฎีการบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมของเชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard)

เชสเตอร์ บาร์นาร์ด เป็นนักบริหารที่โตเต้าจาก พนักงานระดับล่างจนเป็นประธานบริษัท นิวเจอร์ซี เบลล์ เทเลโฟน จำกัด และมูลนิธิรีออคกีเฟลเลอร์ บาร์นาร์ดเคยศึกษาที่ Harvard University แต่ไม่จบและเริ่มทำงานที่ เบลล์ เทเลโฟน บาร์นาร์ดได้มีส่วนร่วมสำคัญต่อทฤษฎีทางด้านโครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับผู้บริหาร เขาสนใจในภาพรวมของการติดต่อภายใน การสื่อสารภายในองค์กรที่จะช่วยให้ผู้คนบรรลุความสำเร็จที่ไม่สามารถทำได้ด้วยตัวคนเดียว มุมมองในแนวทางนี้ต่อมาได้เป็นการศึกษาในเรื่องของ แรงจูงใจ และแนวคิดคนเป็นศูนย์กลาง บาร์นาร์ดเป็นนักบริหารธุรกิจ นักรัฐประศาสนศาสตร์ และเป็นนักทฤษฎีทางสังคมวิทยาที่เชี่ยวชาญเรื่องธรรมชาติ ขององค์กรแม้ว่าเขาจะไม่ใช่นักวิชาการแต่งานเขียน (The Function of the Executive) ก็ถือว่าเป็นงานที่มีอิทธิพล อย่างกว้างขวางในการสอนทางสังคมวิทยาและบริหารธุรกิจ

สิ่งหนึ่งที่ดีว่าเป็นคุณประโยชน์ของ บาร์นาร์ด ที่ได้ให้แก่วงการวิชาการ ก็คือ การได้ชี้ให้เห็นถึงภาวะของ การมีสิ่งๆที่เรียกว่า ความร่วมมือ (cooperation) และ ความร่วมมือนี้เป็นธรรมชาติพื้นฐานอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งนับได้ว่า บาร์นาร์ด เป็นคนแรกที่ได้ยืนยันในการมีอยู่ของระบบความร่วมมือ (cooperative system) ภายในองค์กร ด้วยเหตุนี้ความร่วมมือจึงเป็นสาระดละหรือแก่นสารอันแท้จริงของการเป็นองค์กรด้วยเหตุนี้ บาร์นาร์ด จึงมีความเชื่อพื้นฐานที่สำคัญก็คือ องค์กรสามารถ อยู่รอดได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับระดับภาวะของการมีอยู่ของความร่วมมือภายใน องค์กร ดังจะเห็นได้จากเนื้อหาภายใน) หนังสือเล่มนี้ บาร์นาร์ด แทบจะกีดกันหรือไม่กล่าวถึง

ภาวะ บางอย่างอันเป็นที่น่าสนใจในปัจจุบัน เช่น ภาวะความ ขัดแย้ง ความสัมพันธ์เชิงอำนาจบังคับบัญชา หรือ แรงจูง ทางการเงิน เป็นต้น

นอกจากนี้บาร์นาร์ตได้นิยามคำว่า อำนาจหน้าที่ (authority) ใหม่กล่าวคือ จากมุมมองที่ว่างองค์การคือ ระบบของความร่วมมือ ดังนั้น อำนาจหน้าที่จึงมาจาก ส่วนล่าง ซึ่งในสมัยนั้น นักวิชาการส่วนใหญ่ก่อนหน้านี้นี้ มักจะมีความคิดว่าอำนาจหน้าที่ควรจะกำหนดมาจาก ส่วนบนหรือจากระดับสูงขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือผู้ที่อยู่ในระดับสูงควรมีอำนาจหน้าที่มากกว่า ผู้ที่อยู่ในระดับล่าง ในขณะที่บาร์นาร์ตกลับเห็นว่า ผู้ที่อยู่ในระดับล่างต่างหากที่ทำการตัดสินใจที่จะมอบหมาย ให้อำนาจแก่ผู้ที่อยู่ในระดับสูงภายในองค์การ ดังนั้น ถ้าผู้ที่อยู่ในระดับล่างไม่ยอมรับ และไม่ตัดสินใจให้อำนาจแก่ผู้ที่อยู่ในระดับสูง แล้วผู้ที่อยู่ในระดับสูงก็ย่อมไม่มีอำนาจหน้าที่ แนวคิดดังกล่าวข้างต้นนี้นับว่าเป็นสาระสำคัญของทฤษฎีสัญญาเชิงสังคม ซึ่งในประเด็นนี้ บาร์นาร์ต ได้เขียนเอาไว้อย่างชัดเจนว่าอำนาจหน้าที่ที่เหนือกว่าเป็น สิ่งที่ถูกประดิษฐ์ขึ้น (fiction of the superior authority) ดังนั้นการที่องค์การใดกล่าวว่าได้ไล่สมาชิกภายในองค์การออก ในประเด็นนี้บาร์นาร์ต ได้แสดงความคิดเห็นที่จริง ๆ แล้ว การไล่ออกมาจากการตัดสินใจของผู้ที่อยู่ได้บังคับบัญชา (firing is essentially a decision of the employees) กล่าวคือ ถ้าผู้ได้บังคับบัญชาทราบว่าพฤติกรรมแบบใด ที่อาจจะก่อให้เกิดการถูกไล่แล้วเลือกที่จะประพฤติ พฤติกรรมแบบนั้นอีก แสดงว่าจริง ๆ แล้วเขาได้ตัดสินใจ ที่จะเลือกให้ถูกไล่

จากทฤษฎีองค์การเชิงระบบความร่วมมือนี้ได้ทำให้ บาร์นาร์ตค้นพบคำตอบของคำถามสำคัญ คือ อะไรคือหน้าที่ของผู้บริหารจัดการ จากตรรกะที่ได้นำเสนอมาทั้งหมด ข้างต้นบาร์นาร์ตได้สรุปว่าหน้าที่ของผู้บริหารจัดการ คือ การรับใช้เพื่อรักษา ความเพียรพยายาม ให้เกิดระบบของความร่วมมือ (the executive functions serve to maintain a system of cooperative effort.) นอกจากนี้ บาร์นาร์ตยังให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่ามันเป็นการไม่ถูกต้องที่กล่าวหาหน้าที่ของผู้บริหารจัดการ คือ การจัดการ (manage) เพื่อก่อให้เกิดระบบความร่วมมือทั้งนี้เนื่องจากว่า โดยภาพรวมทั้งหมดแล้วระบบ จะจัดการด้วยตัวของมันเองไม่ใช่ผู้บริหารจัดการ ด้วยเหตุนี้การควบคุม (control) จึงเชื่อมโยงโดยตรงต่อหน้าที่ของระบบทั้งหมดภายใน องค์การ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่หน้าที่ของผู้บริหารจัดการ กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือ การควบคุมเป็นหน้าที่ของระบบ ความร่วมมือภายในองค์การ ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารจัดการ ดังนั้นในความเป็นจริง การควบคุม จะอยู่เหนือตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องมาจากความสำเร็จของระบบ ความร่วมมือจะมาจากการทำงานกันอย่างเหนียวแน่น ภายในระบบซึ่งสิ่งเหล่านี้จะอยู่เหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจัดการ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นบาร์นาร์ตจึงได้ขยาย ความจากข้อสรุปของหน้าที่ผู้บริหาร ออกเป็น 3 ประการ ด้วยกัน คือ

1. หน้าที่ทางการสื่อสารซึ่งบาร์นาร์ดได้ระบุ ชัดเจนว่าช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร นั้นมีทั้งที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ การสื่อสารจะเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ ตรงกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กรและนำไปสู่ระดับความร่วมมือที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้บาร์ นาร์ดมองว่าข่าวสารภายในองค์กรควรจะให้สมาชิกทุกคนรับทราบเท่าเทียมกันเนื่องจากทุกคน ทำงานภายในเป้าประสงค์เดียวกันขององค์กร ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นใด ๆ ที่จะปิดบังข้อมูล ข่าวสาร ด้วยเหตุนี้ หน้าที่ของผู้บริหารจัดการก็คือ การรวบรวมข่าวสาร และทำการตัดสินใจอย่าง สมเหตุสมผลและแจ้งให้ทุกคนทราบ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นระบบ

2. สนับสนุนเพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจว่า แต่ละบุคคลจะเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ในการก่อให้เกิดผลผลิต (the securing of essential service from individuals) ในส่วนนี้จะสามารถ แบ่งออกได้เป็น 2 หน้าที่ ย่อยด้วยกัน คือ ประการแรก คือ การชักนำ หรือ นำเอาบุคลากรให้เข้าไปสู่ ระบบความร่วมมือภายในองค์กรและ ประการที่สอง คือ การพยายามก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ประสงค์ พร้อมทั้งเก็บเกี่ยวผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นให้มากที่สุด ภายหลังจากที่ได้นำบุคลากรเข้าไปสู่ระบบแล้ว และ ระบบได้ให้ผลผลิตที่ตรงกับเป้าประสงค์ขององค์กรอันเนื่องมาจาก การผ่านระบบความร่วมมือ ภายในองค์กร

3. กำหนดทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจนใน ประเด็นเรื่อง เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ (the formulation of purposes and objectives) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหาร จึงจำเป็นที่จะต้องตอบย้ำ เป้าประสงค์ขององค์กรอย่างต่อเนื่องและมีความคงเส้นคงวา นอกจากนั้นถ้าเป้าประสงค์ของ องค์กรขัดกับหลักศีลธรรมอันดีงามแล้ว แน่แน่นอนว่าสมาชิกโดยส่วนใหญ่ ย่อมไม่ให้ความร่วมมือ ทั้งนี้เนื่องจากจะขัดกับหลักศีลธรรมประจำใจของตนเอง อีกประการหนึ่งที่น่าสนใจก็คือ บาร์นาร์ด ได้เสนอแนะว่าแนวทางหนึ่ง ที่สมาชิกภายในองค์กรจะให้ความร่วมมือก็คือการที่ให้สมาชิกใน ระดับล่างขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ดีในกรณีที่ระดับล่างยังมีความรู้ความ เข้าใจ ในระดับต่ำ ความจำเป็นประการแรกก่อนที่จะให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจก็คือ ความ จำเป็นในการให้การศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแล้วจึงให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าประสงค์และ วัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุป ทฤษฎีของ เซสเตอร์ บาร์นาร์ด ได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหารในการมุ่งเน้นให้เกิด ความร่วมมือขึ้นภายในองค์กร และการสื่อสารกันของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ นั้นเพื่อให้เกิด ระบบความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ถ้าองค์กรมีระบบความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้อ องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้

แนวคิดเกี่ยวกับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ความหมายของผู้ประกอบ SMEs

นิยามของคำว่า วิชาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ SMEs มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนั้น ๆ ทำให้ SMEs ยังไม่มีนิยามที่เป็นสากล (Mutula & Brakel, 2006; Ongori & Migiro, 2010) โดยผู้ที่กำหนดเกณฑ์มี 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ องค์กรระหว่างประเทศ กฎหมายภายในประเทศ และกลุ่มอุตสาหกรรม (Berisha & Pula, 2015) โดยเกณฑ์ที่นิยมใช้จำแนก SMEs มักเป็นเกณฑ์เชิงปริมาณที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ทางการ ได้แก่ จำนวน พนักงาน ขนาดสินทรัพย์ เงินลงทุน กำลังการผลิต และรายได้ (Fadnis & Arnold, 2018; Rujirawanich, 2011)

ที่ผ่านมาประเทศไทย อาศัยนิยาม SMEs จากการใช้จำนวนการจ้างงาน และมูลค่าสินทรัพย์ถาวรเป็นเกณฑ์ แต่เมื่อประเทศพัฒนาเข้าสู่เศรษฐกิจ 4.0 ภาค SMEs มีการปรับใช้เทคโนโลยีมากขึ้นแทนการจ้างงานทำให้รูปแบบธุรกิจต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป และโดยที่นิยาม SMEs มีความสำคัญ เพราะถูกนำไปใช้ในกระบวนการส่งเสริมผู้ประกอบการหลายแนวทาง ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกมาตรการหรือนโยบายช่วยเหลือของภาครัฐ เป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ รวมถึงเพื่อติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ของ SMEs จากประกาศกฎกระทรวงกำหนดลักษณะของวิชาธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563 ที่ผ่านมา ส่งผลให้นิยาม SMEs ของประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป โดยนิยาม SMEs ใหม่ ใช้จำนวนการจ้างงานและรายได้ แทนการใช้จำนวนการจ้างงาน และสินทรัพย์ถาวร (ไม่รวมที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง) เป็นเกณฑ์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่ขนาดของวิชาธุรกิจและโครงสร้างทางธุรกิจของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไป (กฎกระทรวง, 2563; ฐานเศรษฐกิจ, 2563)

สำหรับนิยาม SMEs ที่ปรับปรุงใหม่มีรายละเอียด ดังนี้ (กฎกระทรวง, 2563; ฐานเศรษฐกิจ, 2563)

ตารางที่ 1 ลักษณะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของประเทศไทย

| ลักษณะวิสาหกิจ | ภาคการผลิต | | ภาคการค้าและบริการ | |
|-------------------|------------|-----------------------------|--------------------|----------------------------|
| | การจ้างงาน | รายได้ (บาท) | การจ้างงาน | รายได้ (บาท) |
| รายย่อย (Micro) | 1-5 คน | ไม่เกิน 1.8 ล้านบาท | 1-5 คน | ไม่เกิน 1.8 ล้านบาท |
| ขนาดย่อม (Small) | 6-50 คน | > 1.8 ล้านบาท – 100 ล้านบาท | 6-30 คน | > 1.8 ล้านบาท – 50 ล้านบาท |
| ขนาดกลาง (Medium) | 50-200 คน | > 100 ล้านบาท – 500 ล้านบาท | 31-100 คน | > 50 ล้านบาท – 300 ล้านบาท |

อ้างอิง: กฎกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562 เมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563

คุณลักษณะสำคัญของ SMEs

แม้ว่า SMEs จะมีจุดแข็งในการดำเนินธุรกิจหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความคล่องตัว และความยืดหยุ่นของระบบบริหาร หรือ ด้านความใกล้ชิดกับฐานลูกค้าในท้องถิ่น แต่คงปฏิเสธไม่ได้ว่า SMEs ต้องเผชิญกับความท้าทายจากข้อจำกัดของขนาดกิจการในหลายมิติเช่นกัน โดยผลสำรวจ SMEs กว่า 2,400 รายทั่วประเทศพบว่า 2 ที่ปัญหาสำคัญ SMEs ในประเทศไทย คือ (1) ภาระต้นทุนสูง และ (2) การแข่งขันที่รุนแรงจากรอบด้าน สอดคล้องกับ Berisha & Pula (2015) ที่ระบุว่า อุปสรรคที่สำคัญของ SMEs คือ การขาดแคลนเงินทุน เทคโนโลยี และทรัพยากรบุคคล การบริหารองค์กรอิงกับตัวเจ้าของเป็นหลัก โดยกลยุทธ์ที่ใช้มักไม่เป็นทางการ แม้จะมีความยืดหยุ่นสูง เป็นอิสระ มีโครงสร้างองค์กรแบบง่าย ไม่ซับซ้อน มีความสามารถในการจัดการเหตุการณ์เฉพาะหน้า แต่ก็มีส่วนแบ่งทางการตลาดที่น้อย

Berisha and Pula (2015) ระบุว่า SMEs มีลักษณะแตกต่างจากองค์กรขนาดใหญ่ 7 ด้าน โดยกลุ่มนักวิจัยได้จัดทำตารางเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะในแง่มุมต่าง ๆ ระหว่าง SMEs และองค์กรขนาดใหญ่ไว้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะของ SMEs เปรียบเทียบกับองค์กรขนาดใหญ่

| คุณลักษณะที่สำคัญ | SMEs | องค์กรขนาดใหญ่ |
|--------------------------|--|--|
| 1. การบริหาร | <ul style="list-style-type: none"> • เจ้าของเป็นผู้ประกอบการ • การแบ่งฟังก์ชันงานเป็นไปตาม บุคลิกภาพของเจ้าของ | <ul style="list-style-type: none"> • ผู้จัดการเป็นผู้ประกอบการ • การแบ่งฟังก์ชันงานเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ |
| 2. ทรัพยากรบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> • ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน • มีความรู้ทุกด้าน (All-Round Knowledge) | <ul style="list-style-type: none"> • มีบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน • มีความรู้เฉพาะด้าน |
| 3. องค์กร | ใช้การสื่อสารภายในองค์กรแบบไม่มีโครงสร้าง | ใช้การสื่อสารแบบมีโครงสร้าง |
| 4. ความสัมพันธ์กับลูกค้า | ไม่แน่นอนเนื่องจากไม่มีพันธะผูกพันทางการค้า | แน่นอนเนื่องจากมีพันธะผูกพันทางการค้าผ่านทางสัญญาทางการค้า |
| 5. การผลิต | เน้นแรงงาน | เน้นเงินลงทุน และการประหยัดในเชิงขนาด (Economics of Scale) |
| 6. การวิจัยและพัฒนา | ตามความต้องการของตลาด และ เชื้อสัญชาตญาณ | มีแนวทางในการพัฒนาอย่างชัดเจน |
| 7. การเงิน | ใช้เงินของครอบครัว หรือเงินเก็บ ของตนเอง | มีโครงสร้างผู้ถือหุ้นที่มีความชัดเจน และสามารถเข้าถึงตลาดทุนที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ |

ที่มา : Berisha and Pula (2015)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อินทรา วราพิทักษ์กุล (2557) ได้ศึกษาองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ในระบบสารสนเทศทางการบัญชีของหน่วยงานรัฐสภา โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีความเป็นมืออาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารและด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการภาครัฐ ดำเนินการทำวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มประชากร คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการคลังของหน่วยงานรัฐสภา จำนวน 2 แห่ง และทำการวิเคราะห์

ข้อมูลทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยเครื่องมือทางสถิติ Factor Analysis โดยวิธี Principal Component Analysis (PCA) ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบเชิงยืนยันขั้นทฤษฎี ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรทั้งหมดพบว่า องค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านสารสนเทศทางการบัญชี ได้มีการจัดกลุ่มองค์ประกอบใหม่เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. องค์ประกอบด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นทีม โดยอาศัยความร่วมมือ การประสานงาน การช่วยเหลือ และการสนับสนุนระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความสำคัญมากที่สุด 2. องค์ประกอบด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ในเรื่องความสามารถในการพิจารณาและประยุกต์ใช้ประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างระมัดระวังเชิงมืออาชีพ มีความสำคัญมากที่สุด 3. องค์ประกอบด้านทักษะทางปัญญา เรื่องความสามารถในการสอบถาม การคิดอย่างมีเหตุผล และการวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไข้ปัญหาเมื่อมีปัญหาหรือเกิดข้อสงสัยในการปฏิบัติงานได้อย่างละเอียดรอบคอบ มีความสำคัญมากที่สุด 4. องค์ประกอบด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ในเรื่องความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้โปรแกรม Microsoft word, Excel รวมทั้งการใช้ Internet เพื่อสืบค้นข้อมูลมาช่วยในการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศทางการบัญชี มีความสำคัญมากที่สุด 5. องค์ประกอบด้านทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในเรื่องความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์การบริหาร โครงการ การบริหารบุคคลและทรัพยากร รวมถึงการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญมากที่สุด

สมบุรณ์ กุมาร และ จูตินันท์ กุมาร (2557) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีในปัจจุบันและคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถามผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการของสถานประกอบการในจังหวัดน่าน จำนวน 267 ตัวอย่าง เก็บข้อมูลในปี พ.ศ. 2553 วิเคราะห์ผลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบวิลคอกสัน (The Wilcoxon Signed Rank Test) เปรียบเทียบระดับความเห็นคุณสมบัตินักบัญชีในปัจจุบันกับคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ ผลการวิจัย พบว่า เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับดีต่อนักบัญชีที่มีในปัจจุบันคือ การมีระดับคะแนนเฉลี่ย 3.00 ขึ้นไป การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการพิมพ์งาน การรักสามัคคีและทำงานกันเป็นทีมมากที่สุด ขณะที่พึงประสงค์นักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการพิมพ์งานและเกี่ยวกับตารางคำนวณได้ และการสามารถใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษในทักษะการพูดมากที่สุด ขณะที่ด้านคุณธรรม จริยธรรม เจ้าของหรือผู้บริหารของ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนัก

บัญชีที่มีความซื่อสัตย์สุจริตสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่การมีความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณสมบัติของนักบัญชีที่ต้องการสูงสุด

ผกาดี นิลสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงินของสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสำนักงาน บัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของนักบัญชีที่ พึงประสงค์กับคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณสมบัติของนักบัญชีที่ พึงประสงค์ที่มีผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการของสำนักงานบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ส่วนสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสถิติถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน คือ ด้านวิชาชีพบัญชี ด้านภาษีอากรธุรกิจ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี และด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพ ของการจัดทำ งบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ของการจัดทำ งบการเงิน คือ ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีผลกระทบเชิง บวกต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นผู้ประกอบการ ต้องการนัก บัญชีที่มีคุณสมบัติทางด้านคอมพิวเตอร์ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพใน การทำงานและประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานบัญชีประสบ ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายของสำนักงานบัญชีทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เสาวลักษณ์ กิมสร้าง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ใน วิชาชีพบัญชี ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และปัจจัยด้านเจตคติใน วิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชี ของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยปัจจัยด้านเจตคติใน วิชาชีพมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการจัดทำ บัญชีของผู้ทำบัญชีรองลงมาคือปัจจัยด้านทักษะ ทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และปัจจัย ด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีตามลำดับ

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยในการทำงานศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติ เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ใช้เทคนิคการกลุ่มแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheff's) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple) ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิจัยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมาคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน 5. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R² เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <math>< 0.001</math> อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพล คือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้น เจ้าของสถานประกอบการให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

สกลพร พิบูลย์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์และศึกษาเปรียบเทียบระดับความต้องการคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของกิจการที่มีประเภทธุรกิจทุนจดทะเบียน และระยะเวลาดำเนินงานแตกต่างกันในอำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี ประชากรของการวิจัยคือ บริษัทจำกัดที่จดทะเบียนนิติบุคคลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ใน อำเภอบางกรวย

จังหวัดนนทบุรี ที่ยังเปิดดำเนินการอยู่ในปี พ.ศ. 2559 ซึ่งจำนวน 2,727 ราย คำนวณกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ตัวอย่าง 349 ราย เก็บตัวอย่างได้ 243 ราย คิดเป็น 69.65 % เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ทำการสร้างและ ตรวจสอบด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence, ICO) ได้ค่าดัชนีระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาดัชนีความเชื่อมั่นของ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค ทดสอบกับตัวอย่าง 30 รายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลการทดสอบได้ค่า ความเชื่อมั่น 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิง การทดสอบ T-test, F- test, One way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36 – 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งผู้จัดการ/หัวหน้าแผนก มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ประเภทของธุรกิจเป็นธุรกิจอุตสาหกรรม มีทุนจดทะเบียนระดับ 6 – 10 ล้านบาท คุณลักษณะของ นักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านทักษะทางปัญญาสูง ที่สุด รองลงมาเป็น ทักษะด้านการจัดการบุคคล ทักษะทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการองค์การตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบการธุรกิจใน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีที่มีทุนจดทะเบียน และระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกันมี ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกันในทุกด้าน สำหรับผู้ประกอบการ ธุรกิจในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรีที่มีประเภทธุรกิจแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ของนักบัญชีที่พึงประสงค์แตกต่างกันยกเว้นทักษะด้านการจัดการบุคคลไม่แตกต่างกัน

ลักษณะ คำชู (2557) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถาน ประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในจังหวัดสงขลา และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนรวมถึง เป็นแนวทางแก่นักบัญชีที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่ต้องการของตลาดแรงงาน ใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักบัญชีที่ทำงานในสถานประกอบการ ในจังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้น 332 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ค่าประสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีที่สถานประกอบการต้องการให้พัฒนามากที่สุด ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในเรื่อง ความอดทนอดกลั้น และปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ และด้านความรู้ความสามารถทางด้าน บัญชี ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในด้านคุณธรรมจริยธรรม และ จรรยาบรรณและ ด้านความรู้ความสามารถทางด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

กัญธนา คิชู้แก้ว ยุพรัตน์ จันทร์แก้ว นิภาพร นุ่มนวล และ เชิดพงษ์ ขำประดิษฐ์ (2558) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ใน เขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก จำแนกตามลักษณะและ รูปแบบของธุรกิจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 รายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ คือการแจกแจงความถี่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test หรือ One way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้าน ความรู้ความสามารถในวิชาชีพการบัญชีและด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ส่วนคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงานและ ด้านความรู้ทั่วไปมีความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับการศึกษเปรียบเทียบ คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์โดยจำแนกตามลักษณะและรูปแบบของธุรกิจพบว่า ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีลักษณะธุรกิจแตกต่างกันและรูปแบบธุรกิจที่ แตกต่างกันนั้น มีความต้องการคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ บัญชี ด้านความรู้พื้นฐานที่ส่งผลต่อการทำงาน ด้านความรู้ทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น คุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ณฐา ธรเจริญกุล (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษาสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีจำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปของ องค์กรและศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถาน ประกอบการ ธุรกิจอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 318 ราย โดย ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการ ทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานประกอบการที่มีข้อมูลทั่วไปขององค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ลักษณะของสถาน ประกอบการจำนวนปีที่เปิดดำเนินการจำนวน โรงงาน/สำนักงาน จากตารางที่ 3 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงานบัญชีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) สมรรถนะของ พนักงานบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายได้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจ อุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ด้านทักษะ ทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติ รวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ 10.2

กษมาพร ยังสัมปอ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทางด้าน บัญชีของผู้ทำบัญชี การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอน จัดทำบัญชีของผู้ทำ บัญชี และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครจำนวน 400 คนด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลและได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นใช้ การ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 25 -35 ปีมีระดับการศึกษาปริญญาตรีมี ระยะเวลาในการทำงานเป็นผู้ทำบัญชี 5-10 ปี ส่วนใหญ่ทำงานที่เป็นบริษัทมีพนักงานจำนวน 21-50 คน เป็นบริษัทที่มีลักษณะของการ ประกอบธุรกิจซื้อขายไปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานของ บริษัทวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยพบว่ามากที่สุดคือด้านความ เข้าใจในขั้นตอนจัดทำ บัญชีของผู้ทำบัญชี รองลงมาคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพบัญชี รองลงมาคือ ด้านความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี และด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ จัดทำบัญชีตามลำดับ ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบริษัท วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย พบว่า มากที่สุดคือ ด้านสามารถ ตรวจสอบได้ด้าน

บัญชี รองลงมาคือด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี และด้านความถูกต้องในการ รายงานผลด้านบัญชี ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทางด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี ความเข้าใจในขั้นตอนจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี และเทคโนโลยี สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบริษัทวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

Aljosa Valentincic , Ales Novak , Urska Kosi (2017) ได้ศึกษาคุณภาพการบัญชีใน บริษัทเอกชนในช่วงการเปลี่ยนแปลงสู่มาตรฐานสากล พบว่าคุณภาพการบัญชีเพิ่มขึ้นตามกระบวนการพัฒนาการบัญชี มาตรฐาน. ตามที่คาดไว้เราบันทึกหลักฐานที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการเปลี่ยนแปลงครั้งแรกที่สำคัญ มาตรฐานการบัญชี. มาตรการจัดการรายได้โดยรวมระบุว่าการใช้ดุลยพินิจทางบัญชีลดลงเมื่อเวลาผ่านไปและมีรายได้ที่ราบรื่นน้อยลง อิงตามการถอดอย มาตรการแสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติหลักของคุณภาพการบัญชีมีความสอดคล้องกันตลอดทั้ง พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของ SAS และเทียบได้กับคุณสมบัติที่สังเกตได้สำหรับ บริษัท เอกชนที่อื่น ความตรงต่อเวลาของรายได้ที่ไม่สมมาตรความสามารถของรายได้ในการทำนายกระแสเงินสดในอนาคตและความสามารถ ของรายการคงค้างเพื่อลดความไม่ตรงกันนั้นมีอยู่ตลอด

Brian Singleton-Green (2017) ได้ศึกษาการวิจัยนโยบายสาธารณะและการบัญชี การวิจัยเชิงประจักษ์พยายามที่จะลดช่องว่างการสื่อสารในเรื่องที่ครอบคลุม รายงานไม่เพียงพองานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากเท่านั้น แต่ยังพบว่าประโยชน์ของมันยังถูก จำกัด ด้วยวิธีต่างๆ เอกสารนี้ให้คำแนะนำแก่นักวิจัยหลายประการ: พวกเขาควรชี้ให้เห็นอคติใด ๆ ในข้อมูลที่พวกเขาใช้แก้ไข ปัญหาบางอย่างผ่านการทำงานภาคสนาม อย่าคิดว่าสถาบัน โดยรอบ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง โปรดใช้ความระมัดระวังในการทำความเข้าใจคุณลักษณะเฉพาะของประเทศที่พวกเขาครอบคลุมตรวจสอบความแตกต่างในงานวิจัยก่อนหน้านี้และระบุความสำคัญทางเศรษฐกิจของสิ่งที่ค้นพบ เอกสารฉบับนี้ยังให้คำแนะนำสำหรับผู้เข้าร่วมที่ไม่ใช่ นักวิชาการในการอภิปรายนโยบายสาธารณะ

Burt, Jane Lindsay (2017) ได้ศึกษาจริยธรรมคุณธรรมและการตัดสินใจ การตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจทางจริยธรรมของนักบัญชีในธุรกิจ การล่มสลายขององค์กรที่มีรายละเอียดสูงทำให้สูญเสียความเชื่อมั่นและความสงสัยในสังคมที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของวิชาชีพบัญชี และการดำเนินการของชุมชนธุรกิจ แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงจะถือเป็นหนึ่งในจุดเด่นของวิชาชีพ แต่ความกังวลได้ถูกแสดงออกมาในวรรณกรรมทางวิชาการเช่นเดียวกับในสื่อเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของวิชาชีพบัญชี นักบัญชีมีอาชีพที่ประสบกับสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม ลักษณะงานของพวกเขามีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ที่มีความขัดแย้งโดยธรรมชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการที่นักบัญชีควรและ

กระทำในผลประโยชน์สาธารณะหรือส่วนตัวและผลประโยชน์ทั้งสองนี้เป็นผลประโยชน์ร่วมกันหรือไม่ วรรณกรรมทางวิชาการส่วนใหญ่เกี่ยวกับจริยธรรมของนักบัญชีมุ่งเน้นไปที่นักบัญชีในทางปฏิบัติสาธารณะ

Peter John Carey (2015) ได้ศึกษาคำแนะนำทางธุรกิจของนักบัญชีภายนอกและผลการดำเนินงานของ SME วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” (SMEs) ได้รับประโยชน์จากคำแนะนำทางธุรกิจของนักบัญชีภายนอกหรือไม่ผ่านการปรับปรุงประสิทธิภาพของ บริษัท SMEs ส่วนใหญ่ ได้รับการสนับสนุนจากภายนอกและที่ปรึกษาหลักคือนักบัญชีภายนอก (Bennett and Robson, 1999) มุมมองตามทรัพยากรของ บริษัท ซึ่งให้เห็นว่า บริษัท ต่างๆจะแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอกหากพวกเขามองเห็นช่องว่างในทรัพยากรภายในของตน

Brid Murphy (2016) ได้ศึกษาความสามารถทางวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพด้านบัญชีอย่างต่อเนื่อง: การปฏิบัติวิชาชีพเทียบกับการไม่ปฏิบัติ สมาพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศได้เปิดตัวมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ 7 (IES 7) โดยกำหนดให้หน่วยงานบัญชีมีอาชีพที่เป็นสมาชิกทั้งหมดต้องนำแผนการพัฒนาวิชาชีพต่อเนื่อง (CPD) ที่บังคับใช้ IES 7 ให้ความรับผิดชอบต่อผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีแต่ละรายในการรักษาพัฒนาและรับรองความสามารถทางวิชาชีพที่เหมาะสม การศึกษาจำนวนมากได้ตรวจสอบการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานกับกลไก CPD ที่เป็นทางการและเน้นย้ำถึงระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันในบทบาทวิชาชีพ อย่างไรก็ตามยังไม่มีกรอบอธิบายลักษณะของความแตกต่างนี้ เอกสารนี้กล่าวถึงช่องว่างนี้และตรวจสอบการรับรู้ความสามารถในวิชาชีพและแนวทางปฏิบัติ CPD

Okoro (2013) ศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะผู้ทำบัญชี ที่สำเร็จการศึกษาด้านธุรกิจจากมหาวิทยาลัย เพื่อการเป็นผู้ประกอบการในประเทศไนจีเรีย การศึกษาพบว่า แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะได้จัดหลักสูตรการบัญชีเพื่อการเป็นผู้ประกอบการให้ผู้ศึกษาแต่พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษายังปฏิบัติกิจการในด้านนี้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยผลการวิจัยพบว่า เป็นผลมาจากการจัดหาเงินทุนเพื่อการจัดตั้งธุรกิจ และผู้ประกอบการมีความอ่อนด้อยในเรื่องภาษี และเรื่องการเงิน อัตราแลกเปลี่ยน และสถาบันการศึกษามีความจำเป็นต้องให้ความรู้ การฝึกอบรมในด้านความรู้ด้านการบัญชี เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการทำงานได้ดีขึ้น

Clark (2016) วิชานิพนธ์ฉบับนี้ศึกษาในเรื่องทักษะของนักศึกษาระดับปริญญาตรีการบัญชีที่มีความต้องการในปัจจุบันและในอนาคตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการวิเคราะห์และประเมินทักษะที่ถ่ายโอนได้คือ ดำเนินการภายในกรอบของการศึกษาระดับปริญญาตรีทั่วโลก รายงาน วิชานิพนธ์เรื่องสมการของผลลัพธ์จากการสำรวจเชิงปริมาณเชิงปริมาณเข้าสู่การรับรู้ระดับบัณฑิตศึกษาด้วยข้อค้นพบจากการศึกษาเชิงคุณภาพของผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นตัวแทนของสถาบันและสถาบันระดับโลกจากสหราชอาณาจักรสิงคโปร์และออสเตรเลีย การศึกษาถึงทักษะที่สามารถถ่ายโอนได้เป็นหลักและความสำคัญสัมพัทธ์ของทักษะทางเทคนิคกับทักษะที่ถ่ายโอนได้ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะความรู้เฉพาะเรื่องและทักษะที่ถ่ายโอนได้เป็นทักษะทั่วไปซึ่งมีคุณสมบัติที่ถ่ายโอนได้ให้กับอุตสาหกรรมที่บัณฑิตทำงานซึ่งยังคงมีช่องว่างประสิทธิภาพการคาดหวังกับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แตกต่างกันรวมถึงความฉลาดทางอารมณ์และความยืดหยุ่นและทักษะทางไอทีปัจจุบันทักษะการถ่ายโอนของผู้สำเร็จการศึกษาการบัญชีที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียช่วยลดช่องว่างประสิทธิภาพการคาดหวังสำหรับผู้มีส่วนได้เสียและข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการพิสูจน์ ทักษะการถ่ายโอนในอนาคตโดยยังเน้นหลักฐานของการพัฒนาความเป็นมืออาชีพที่แตกต่างปัจจัยสำหรับบัณฑิตบัญชีในตลาดโลกที่ขับเคลื่อนโดยนายจ้าง

Rubin (2000) ได้ศึกษาอุปนิสัยของนักบัญชีต้องเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพพบว่า 1) นักบัญชีต้องมีแผนงานในการทำสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะสั่งให้ทำหรือต้องทำตลอดจนเป็นผู้ที่แสวงหาทางเลือกใหม่ ๆ ไม่หยุดนิ่ง 2) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจนั้น คือต้องเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจนและทราบบทบาทหน้าที่ของตนในการดำเนินงานตามระบบงานที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ 3) นักบัญชีเป็นผู้ที่เข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของงานจะให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและนำไปสู่ความสำเร็จ 4) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะเอาชนะหรือต้องประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังโดยที่การเอาชนะหรือการประสบความสำเร็งนั้นไม่ทำให้ผู้อื่นสูญเสียหรือพ่ายแพ้และเคียดแค้นความคิดเช่นนี้ทำให้พ้นฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้โดยคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง 5) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วจึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจและให้ยอมรับความคิดเห็นของตนเอง 6) นักบัญชีเป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และเน้นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม 7) นักบัญชีเป็นผู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาได้แก่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative study) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and samples)

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการค้นหาระบบของเว็บไซต์กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีจำนวนทั้งสิ้น 296,167 แห่ง (ข้อมูล จากเว็บไซต์ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ เดือนธันวาคม 2564)

กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวน 296,167 แห่ง ได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) เพื่อให้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผลการวิจัยที่เหมาะสม และครอบคลุมต่อข้อมูลของการศึกษา และง่ายต่อการนำเสนอในรูปแบบของตารางค่าร้อยละมากขึ้น จึงกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยคำนึงถึงโอกาสและความน่าจะเป็น (Probability sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973) รายละเอียดในการคำนวณการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าเท่ากับ 0.05

เมื่อ n คือ ขนาดของประชากร

N คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{296,167}{1 + 296,167(0.05)^2}$$

$$n = 399.46 \text{ หรือเท่า 400 คน}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ทำงาน 5. ตำแหน่งงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended question)

ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ ได้แก่ 1. จำนวนพนักงานในองค์กร 2. จำนวนเงินลงทุนของธุรกิจ (บาท) 3. ประเภทสินค้า 4. ยอดขายต่อเดือน 5. ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ 6. ซอฟต์แวร์ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียวและเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended question)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบ Likert scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552, หน้า 167)

| | | | |
|---|-------|---|------------|
| 5 | คะแนน | = | มากที่สุด |
| 4 | คะแนน | = | มาก |
| 3 | คะแนน | = | ปานกลาง |
| 2 | คะแนน | = | น้อย |
| 1 | คะแนน | = | น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2551, หน้า 8-11)

| ค่าเฉลี่ย | | ระดับปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน |
|-------------|---------|---------------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | สูงมาก |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | สูง |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | น้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | น้อยมาก |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2. มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน 3. กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ 4. มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี 5. มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเป็นแบบ Likert scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552, หน้า 167)

| | | | |
|---|-------|---|------------|
| 5 | คะแนน | = | มากที่สุด |
| 4 | คะแนน | = | มาก |
| 3 | คะแนน | = | ปานกลาง |
| 2 | คะแนน | = | น้อย |
| 1 | คะแนน | = | น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ โดยนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2551, หน้า 8-11)

| ค่าเฉลี่ย | | ระดับคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ |
|-------------|---------|-----------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | สูงมาก |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | สูง |

| | | |
|-------------|---------|---------|
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | น้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | น้อยมาก |

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2. ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน 3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ โดยเป็นแบบ Likert scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2552, หน้า 167)

| | | | |
|---|-------|---|------------|
| 5 | คะแนน | = | มากที่สุด |
| 4 | คะแนน | = | มาก |
| 3 | คะแนน | = | ปานกลาง |
| 2 | คะแนน | = | น้อย |
| 1 | คะแนน | = | น้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนน ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการเลือกใช้งานใช้งานระบบสารสนเทศทางการบัญชี โดยนำค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2551, หน้า 8-11)

| ค่าเฉลี่ย | | ระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน |
|-------------|---------|--------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง | สูงมาก |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง | สูง |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 1.81 – 2.60 | หมายถึง | น้อย |
| 1.00 – 1.80 | หมายถึง | น้อยมาก |

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกรายละเอียดแสดงข้อเสนอแนะของตนเองเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และศึกษาข้อมูลจากงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบข้อมูลเบื้องต้น แล้วกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล และพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มาก

ยิ่งขึ้น โดยเพื่อให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ มีรายละเอียดดังนี้

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขและเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงแล้วไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริงเพื่อหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity) จะทำการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruency) ดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไปโดยผล IOC ที่ได้ในงานศึกษาครั้งนี้ครั้งนี้ มีค่า IOC ในทุกข้อตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป โดยในการประเมินมี 3 ระดับ ดังนี้

| | | | |
|----|-------|---------|---|
| +1 | คะแนน | หมายถึง | ข้อคำถามสามารถวัดได้ตรงจุดประสงค์ |
| 0 | คะแนน | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัด ตรงจุดประสงค์หรือไม่ |
| -1 | คะแนน | หมายถึง | ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์ |

หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้ทำการประเมินเรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษานำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย สำหรับข้อคำถามแต่ละข้อ ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

| | | |
|----------|-----|--|
| IOC | แทน | ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์ |
| $\sum R$ | แทน | ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |
| N | แทน | จำนวนผู้เชี่ยวชาญ |

สำหรับการคัดเลือกข้อคำถาม มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

เมื่อทำการปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา จึงสามารถนำไปใช้ในการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ในขั้นตอนต่อไป

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยการทดลองนำไปใช้ (Pre-Test) กับกลุ่มประชากร จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบว่าคำถามในแต่ละข้อของแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ต้องการ และเป็นคำถามเหมาะสมหรือไม่ เพื่อนำมาวิเคราะห์คำนวณหาค่าความเชื่อถือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของคอนบราค (Cronbach) ซึ่งมีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 200)

$$\text{Alpha} = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{Sr^2} \right\}$$

| | | |
|--------------|---|-----------------------------------|
| โดย α | = | ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ |
| K | = | จำนวนข้อ |
| Si^2 | = | ความแปรปรวนของคะแนน |
| Sr^2 | = | ความแปรปรวนของคะแนนในแต่ละข้อ |

การแปลความหมายว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 เท่านั้น กล่าวคือถ้าเครื่องมือการวัดหรือแบบสอบถามใดมีประสิทธิภาพ ผู้ตอบย่อมจะสามารถตอบคำตอบที่คงที่คะแนนจากผลสอบแต่ละครั้งก็จะคงที่ ทำให้ค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้จะใกล้เคียงกับ 1 หรือเท่ากับ 1 ในกรณีที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนเลย และในทางตรงกันข้าม แบบทดสอบใดที่ขาดความเที่ยง ค่าความเชื่อมั่นจะลดลงไปเรื่อย ๆ จนเข้าใกล้ 0 และถ้าค่าความเชื่อมั่นเป็น 0 แล้วย่อมชี้ให้เห็นว่าแบบทดสอบนั้นไม่มีความเที่ยงเลย ดังนั้นแบบทดสอบที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 0.70 โดยเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

ตารางที่ 3 เกณฑ์วัดระดับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ค่าความเชื่อมั่น | ระดับความเชื่อมั่น | การนำไปใช้ |
|------------------|--------------------|-----------------|
| 0.80 – 1.00 | สูงมาก | ใช้ได้ดีมาก |
| 0.70 – 0.79 | สูง | ใช้ได้ดี |
| 0.50 – 0.69 | ปานกลาง | พอใช้ |
| 0.30 – 0.49 | ต่ำ | ควรปรับปรุง |
| 0.00 - 0.29 | ต่ำมาก | ไม่สามารถใช้ได้ |

ที่มา: เกียรติสุดา ศรีสุข (2552)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง ไปใช้ในการดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จนครบ 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้แก่
 - 1.1 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน
2. คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ
 - 2.1 ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.2 ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน
 - 2.3 ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ
 - 2.4 ความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี
 - 2.5 การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ตัวแปรตามคือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานได้แก่

1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน
3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary data) การเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยแบบสอบถามออนไลน์จากนักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีการนำระบบสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน จนได้จำนวนครบทั้ง 379 ตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความและผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานศึกษาของผู้ศึกษา เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการศึกษาในครั้งนี้

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive statistics analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) และนำเสนอข้อมูลในตารางเพื่ออธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ประสบการณ์ทำงาน 5. ตำแหน่งงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ ได้แก่ 1. จำนวนพนักงานในองค์กร 2. จำนวนเงินลงทุนของธุรกิจ (บาท) 3. ประเภทสินค้า 4. ยอดขายต่อเดือน 5. ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ 6. ซอฟต์แวร์ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามระดับ

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2. มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน 3. กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ 4. มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี 5. มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามระดับ

แบบสอบถามตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2. ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน 3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามระดับ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอิสระ โดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้แก่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane จำนวน 400 คน การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบของการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative study) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-shot case study) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการวิจัยทางสถิติ และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะทางประชากร ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) การศึกษา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ตำแหน่งงาน นำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างได้ตามตารางที่ 4.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลตามลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

| คุณลักษณะทั่วไป | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|-------------------------|------------|---------------|
| เพศ | ชาย | 35 | 8.8 |
| | หญิง | 365 | 91.3 |
| อายุ | น้อยกว่า 30 ปี | 35 | 8.8 |
| | 30-39 ปี | 270 | 67.5 |
| | 40-49 ปี | 67 | 16.80 |
| | 50 ปี ขึ้นไป | 28 | 7.0 |
| การศึกษา | ต่ำกว่าปริญญาตรี | - | - |
| | ปริญญาตรี | 340 | 85.0 |
| | ปริญญาโท | 48 | 12.0 |
| | ปริญญาเอก | 12 | 3.0 |
| ประสบการณ์ ในการทำงาน | น้อยกว่า 3 ปี | - | - |
| | 3-6 ปี | 157 | 39.3 |
| | 7-10 ปี | 187 | 46.8 |
| | มากกว่า 10 ปี | 56 | 14.0 |
| ตำแหน่งงาน | ธุรการบัญชี | 13 | 3.3 |
| | เจ้าหน้าที่บัญชี | 206 | 51.5 |
| | หัวหน้างานบัญชี | 145 | 36.3 |
| | ผู้จัดการฝ่าย/แผนกบัญชี | 36 | 9.0 |
| รวม | | 400 | 100.00 |

จากตารางที่ 4 ข้อมูลตามลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 365 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาได้แก่ อายุ 40 – 49 จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ด้านการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และระดับปริญญาเอก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 7 – 10 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาได้แก่ 3 – 6 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 และ มากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาได้แก่ หัวหน้างานบัญชี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ผู้จัดการฝ่าย/แผนกบัญชี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และธุรการบัญชี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ข้อมูลตามลักษณะธุรกิจ

| คุณลักษณะทั่วไป | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|---------------------------------|------------|--------|
| จำนวน | น้อยกว่า 50 คน | 14 | 3.5 |
| พนักงานใน | 50-100 คน | 224 | 56.0 |
| องค์กร | 101-150 คน | 107 | 26.8 |
| | 151-200 คน | 40 | 10.0 |
| | มากกว่า 200 คน | 15 | 3.8 |
| จำนวนเงิน | น้อยกว่า 30,000,000 ล้านบาท | 83 | 20.8 |
| ลงทุนของ | 31,000,001-50,000,000 ล้านบาท | 188 | 47.0 |
| ธุรกิจ (บาท) | 50,000,001-100,000,000 ล้านบาท | 33 | 8.9 |
| | 100,000,001-200,000,000 ล้านบาท | 55 | 13.8 |
| | มากกว่า 200,000,000 ล้านบาท | 41 | 10.3 |
| ประเภทสินค้า | อาหารแช่แข็ง | 59 | 14.8 |
| | อาหารทะเล | 199 | 49.8 |
| | อาหารกระป๋อง | 43 | 10.8 |
| | อาหารแห้ง | 43 | 10.8 |
| | อาหารกึ่งสำเร็จรูป | 46 | 11.5 |
| | อื่นๆระบุ..... | 10 | 2.5 |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| | คุณลักษณะทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------|------------------|-------------------|---------------|
| ยอดขาย | ยอดขายเฉลี่ย | 154,500 บาท/เดือน | |
| | ยอดขายมากที่สุด | 208,450 บาท/เดือน | |
| | ยอดขายน้อยที่สุด | 50,450 บาท/เดือน | |
| ระยะเวลาที่เปิด | น้อยกว่า 5 ปี | 14 | 3.5 |
| ดำเนินกิจการ | 5-10 ปี | 226 | 56.5 |
| | 11-15 ปี | 122 | 30.5 |
| | มากกว่า 15 ปี | 29 | 9.5 |
| | รวม | 400 | 100.00 |

จากตารางที่ 5 ข้อมูลตามลักษณะธุรกิจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ด้านจำนวนพนักงานในองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน 50 – 100 คน จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมาได้แก่ 101 – 150 คน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.8 151 – 200 คน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 มากกว่า 200 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และน้อยกว่า 50 คน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ด้านจำนวนเงินลงทุนของธุรกิจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินลงทุน 31,000,001 – 50,000,000 ล้านบาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาได้แก่ น้อยกว่า 30,000,000 ล้านบาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 100,000,001 – 200,000,000 ล้านบาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 มากกว่า 200,000,000 ล้านบาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ 50,000,001 – 100,000,000 ล้านบาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ตามลำดับ

ด้านประเภทสินค้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นประเภท อาหารทะเล จำนวน 199 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.8 รองลงมาได้แก่ อาหารแช่แข็ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 อาหารกึ่งสำเร็จรูปจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 อาหารกระป๋อง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 อาหารแห้ง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และอื่น ๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ด้านยอดขาย พบว่า ยอดขายเฉลี่ย 154,500 บาท/เดือน ยอดขายมากที่สุด 208,450 บาท/เดือน ยอดขายน้อยที่สุด 50,450 บาท/เดือน

ด้านระยะเวลาที่เปิดดำเนินกิจการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำมาเป็นเวลา 5 - 10 ปี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาได้แก่ 11 – 15 ปี จำนวน 122 คิดเป็นร้อยละ 30.5 มากกว่า 15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีได้แบ่งประเด็นคำถามเกี่ยวกับการสมรรถนะของนักบัญชี ออกเป็น 3 ด้าน โดยผลการศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 6-9 ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงานโดยรวม

| มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.73 | มาก |
| 2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.73 | มาก |
| 3. ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | 3.51 | 0.70 | มาก |
| ภาพรวม | 3.60 | 0.72 | มาก |

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) รองลงมาได้แก่ ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

| ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|---|-----------|------|----------------|
| 1. มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด | 3.70 | 0.74 | มาก |

ตารางที่ 7 (ต่อ)

| ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 2. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องมากน้อยเพียงใด | 3.63 | 0.74 | มาก |
| 3. การเปรียบเทียบผลงานต้องมีความชัดเจนและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด | 3.75 | 0.73 | มาก |
| 4. มาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานและดำเนินงานของนักบัญชีมากน้อยเพียงใด | 3.51 | 0.72 | มาก |
| ภาพรวม | 3.64 | 0.73 | มาก |

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเปรียบเทียบผลงานต้องมีความชัดเจนและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.75) รองลงมาได้แก่ มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.70) มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานและดำเนินงานของนักบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|--|-----------|------|----------------|
| 1. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | 3.65 | 0.72 | มาก |

ตารางที่ 8 (ต่อ)

| ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 2. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถมองเห็นประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด | 3.55 | 0.73 | มาก |
| 3. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | 3.71 | 0.76 | มาก |
| ภาพรวม | 3.64 | 0.73 | มาก |

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถมองเห็นประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

| ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| 1. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | 3.43 | 0.68 | มาก |
| 2. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีระเบียบถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | 3.50 | 0.71 | มาก |

ตารางที่ 9 (ต่อ)

| ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 3. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรม ของผู้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนโยบาย การบัญชีมากน้อยเพียงใด | 3.62 | 0.71 | มาก |
| ภาพรวม | 3.51 | 0.70 | มาก |

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนโยบายการบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีระเบียบถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.43) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ผู้ศึกษาได้แบ่งประเด็นคำถามเกี่ยวกับคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ออกเป็น 5 ด้าน โดยผลการศึกษามีรายละเอียดดังตาราง ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพภาพรวม

| คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 1. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | 3.62 | 0.75 | มาก |
| 2. มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน | 3.43 | 0.68 | มาก |
| 3. กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ | 3.54 | 0.71 | มาก |
| 4. มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ บัญชี | 3.59 | 0.73 | มาก |
| 5. มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา | 3.20 | 0.51 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.48 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี (ค่าเฉลี่ย = 3.59) กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

| มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด | 3.56 | 0.74 | มาก |
| 2. ผู้ปฏิบัติงานส่งงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลามากน้อยเพียงใด | 3.68 | 0.75 | มาก |
| ภาพรวม | 3.62 | 0.75 | มาก |

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่งงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลามากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน

| มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|--|-----------|------|----------------|
| 1. ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | 3.47 | 0.69 | มาก |

ตารางที่ 12 (ต่อ)

| มีความละเอียดรอบคอบ ที่ถ้วน | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 2. ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความ ละเอียดรอบคอบได้มากน้อยเพียงใด | 3.38 | 0.66 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.43 | 0.68 | มาก |

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีความละเอียดรอบคอบ ที่ถ้วน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและครบถ้วน มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.47) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความละเอียดรอบคอบได้มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ

| กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 1. ผู้ปฏิบัติงานมีไอเดียใหม่ ๆ มานำเสนอมาก น้อยเพียงใด | 3.46 | 0.68 | มาก |
| 2. ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอแนวคิดและ วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้มากน้อยเพียงใด | 3.62 | 0.74 | มาก |
| ภาพรวม | 3.54 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีไอเดียใหม่ ๆ มานำเสนอมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี

| มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์และเที่ยงตรงในการทำงานมากน้อยเพียงใด | 3.53 | 0.73 | มาก |
| 2. ผู้ปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีได้มากน้อยเพียงใด | 3.65 | 0.73 | มาก |
| ภาพรวม | 3.59 | 0.73 | มาก |

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีได้มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์และเที่ยงตรงในการทำงานมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

| มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1. ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใด | 3.20 | 0.51 | ปานกลาง |
| 2. ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด | 3.20 | 0.51 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.20 | 0.51 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากน้อย

เพียงใด และผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งประเด็นคำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ด้าน โดยผลการศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 16-19 ตารางที่ 16 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวม

| คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | 3.28 | 0.58 | ปานกลาง |
| 2. ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน | 3.19 | 0.49 | ปานกลาง |
| 3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ | 3.21 | 0.52 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.23 | 0.53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมพบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.28) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.21) และด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน (ค่าเฉลี่ย = 3.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

| ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | \bar{X} | S.D. | การแปลความหมาย |
|---|-----------|------|----------------|
| 1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนงานเป็นขั้นและกำหนดนโยบาย เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด | 3.35 | 0.65 | ปานกลาง |
| 2. ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ในงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ | 3.20 | 0.51 | ปานกลาง |

ตารางที่ 17 (ต่อ)

| ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| 3. ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมี ความสามารถ ตัดสินใจที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานและทันเวลา | 3.35 | 0.65 | ปานกลาง |
| 4. ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานจัดฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและ นำไปปฏิบัติ | 3.20 | 0.51 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.28 | 0.58 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนงานเป็นขั้นและกำหนดนโยบายเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ ตัดสินใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานและทันเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.35) รองลงมาได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจัดฝึกอบรมการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้าน
ประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน

| ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| 1. การวิเคราะห์ปัญหาแยกแยะความแตกต่าง ระหว่างข้อสอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อ การตัดสินใจที่เป็นเหตุ | 3.15 | 0.44 | ปานกลาง |
| 2. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานได้ทันเหตุการณ์ | 3.26 | 0.58 | ปานกลาง |

ตารางที่ 18 (ต่อ)

| ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 3. การตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการตัดไปใช้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา | 3.15 | 0.44 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.19 | 0.49 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.26) รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อสอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุ การตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการตัดไปใช้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้

| ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ | \bar{X} | S.D. | การแปล ความหมาย |
|---|-------------|-------------|--------------------|
| 1. การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง | 3.26 | 0.58 | ปานกลาง |
| 2. คุณภาพในการปฏิบัติงานต่อความต้องการของลูกค้า | 3.15 | 0.44 | ปานกลาง |
| 3. แผนงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ | 3.22 | 0.54 | ปานกลาง |
| ภาพรวม | 3.21 | 0.52 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) รองลงมาได้แก่ แผนงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อความต้องการของลูกค้า (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficients)

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | Y |
|----|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1 | 1 | .385** | .438** | .220** | .254** | .646** | .344** | .535** | .579** |
| X2 | | 1 | .528** | .519** | .668** | .395** | .421** | .324** | .371** |
| X3 | | | 1 | .577** | .309** | .462** | .515** | .489** | .526** |
| X4 | | | | 1 | .270** | .254** | .385** | .205** | .401** |
| X5 | | | | | 1 | .497** | .312** | .290** | .399** |
| X6 | | | | | | 1 | .304** | .349** | .467** |
| X7 | | | | | | | 1 | .535** | .655** |
| X8 | | | | | | | | 1 | .689** |
| y | | | | | | | | | 1 |

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เมื่อ X1 คือ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

X2 คือ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

X3 คือ ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

X4 คือ ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

X5 คือ ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน

X6 คือ ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ

X7 คือ ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี

X8 คือ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

Y คือ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามพบว่า

ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.579$)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.371$)

ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.526$)

ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.401$)

ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.399$)

ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.467$)

ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.655$)

การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.689$)

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ

การศึกษาเรื่อง มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย 1. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย 2. ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน 3. ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ 4. ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี 5. การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ตัวแปรตาม ได้แก่

ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2. ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน 3. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis)

การทดสอบสมมติฐาน

ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้การทดสอบการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 21 มาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

| มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .653 | .150 | | 4.348 | .000 |
| ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | .387 | .041 | .424 | 9.355 | .000** |
| ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | .036 | .044 | .039 | .813 | .417 |
| ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | .354 | .055 | .319 | 6.480 | .000** |
| R = 0.654 R ² = 0.428 F = 89.524 Std. Error = 0.48244 | | | | | |

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 21 มาตรฐานในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร (Sig. =0.417)

มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

| คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|--------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .528 | .111 | | 4.781 | .000** |
| ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | .102 | .026 | .138 | 3.972 | .000** |
| ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน | .053 | .030 | .065 | 1.739 | .083 |
| ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ | .139 | .033 | .159 | 4.220 | .000** |
| ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี | .218 | .028 | .308 | 7.724 | .000** |
| การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา | .291 | .027 | .422 | 10.987 | .000** |
| R = 0.804 R ² = 0.647 F = 130.906 Std. Error = 0.38000 | | | | | |

** ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

ตารางที่ 4.23 สรุปสมมติฐานการวิจัย

| สมมติฐานการวิจัย | สอดคล้อง | ไม่สอดคล้อง |
|--|----------|-------------|
| สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร | / | |
| สมมติฐานข้อที่ 2 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร | | / |
| สมมติฐานข้อที่ 3 ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร | / | |
| สมมติฐานข้อที่ 4 ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร | / | |
| สมมติฐานข้อที่ 5 ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วนส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร | | / |
| สมมติฐานข้อที่ 6 ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร | / | |
| | / | |

| สมมติฐานการวิจัย | สอดคล้อง | ไม่สอดคล้อง |
|--|----------|-------------|
| <p>สมมติฐานข้อที่ 7 ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร</p> <p>สมมติฐานข้อที่ 8 การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร</p> | / | |

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้แก่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นนักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane จำนวน 400 คน การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ ใช้รูปแบบของการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative study) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) แบบวัดผลครั้งเดียว (One-shot case study) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ตามวิธีการวิจัยทางสถิติ และดำเนินการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) และสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

5.1 สรุปผล

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.3 มีอายุ 30 – 39 ปี ร้อยละ 67.5 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.0 มีประสบการณ์ 7 – 10 ปี ร้อยละ 46.8 มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ร้อยละ 51.5 มีจำนวนพนักงานในองค์กร 50 – 100 คน ร้อยละ 56.0 มียอดขายเฉลี่ย 1,500,000 บาทต่อเดือน เปิดดำเนินการเป็นเวลา 5 - 10 ปี ร้อยละ 56.5

5.1.2 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.64) รองลงมาได้แก่ ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การเปรียบเทียบผลงานต้องมีความชัดเจนและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.75) รองลงมาได้แก่ มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.70) มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.63) และมาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานและดำเนินงานของนักบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.51) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.64) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.71) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.65) และมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถมองเห็นประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.55) ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนโยบายการบัญชีมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีระเบียบถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.50) และมาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.43) ตามลำดับ

5.1.3 คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ

ด้านคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.48) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี (ค่าเฉลี่ย = 3.59) กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.54) มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน (ค่าเฉลี่ย = 3.43) และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่งงานที่ได้รับมอบหมาย

ทันเวลามากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.68) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.56) ตามลำดับ

ด้านมีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและครบถ้วนมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.47) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความละเอียดรอบคอบได้มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.38) ตามลำดับ

ด้านกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.62) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีไอเดียใหม่ ๆ นำเสนอมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.46) ตามลำดับ

ด้านมีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.59) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีได้มากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.65) รองลงมาได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์และเที่ยงตรงในการทำงานมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.53) ตามลำดับ

ด้านมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.20) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มากน้อยเพียงใด และผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ

5.1.4 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.23) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย = 3.28) รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ (ค่าเฉลี่ย = 3.21) และด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน (ค่าเฉลี่ย = 3.19) ตามลำดับ สามารถพิจารณารายด้านได้ดังต่อไปนี้

ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.28) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนงานเป็นขั้นและกำหนดนโยบายเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ ตัดสินใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานและทันเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.35) รองลงมาได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ในงานที่

ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจัดฝึกอบรมการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.20) ตามลำดับ

ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันเหตุการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.26) รองลงมาได้แก่ การวิเคราะห์ปัญหาแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อสอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุ การตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการตัด ไปใช้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.21) สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย = 3.26) รองลงมาได้แก่ แผนงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย = 3.22) และคุณภาพในการปฏิบัติงานต่อความต้องการของลูกค้า (ค่าเฉลี่ย = 3.15) ตามลำดับ

5.1.5 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.579$)

ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.371$)

ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.526$)

ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.401$)

ความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.399$)

ความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.467$)

ความความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.655$)

การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.689$)

5.1.6 การทดสอบสมมติฐาน

1) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

2) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร (Sig. =0.417)

3) มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

4) คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพ ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

5) คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพ ด้านความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

6) คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพ ด้านความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

7) คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพ ด้านความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

8) คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพ ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000)

5.2 อภิปรายผล

มาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ปฏิบัติงานองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญธนา ดิษฐ์แก้ว ยุพรัตน์ จันท์แก้ว นิภาพร นุ่มนวล และ เชิดพงษ์ ขำประดิษฐ์ (2558) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบัญชีและด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้การแข่งขันทางธุรกิจต้องอาศัยความสามารถจากการใช้สติปัญญา ความรู้ของคนในองค์กรกับทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีอยู่และเมื่อระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวมากขึ้น โดยมีการติดต่อทำการค้าระหว่างประเทศมากขึ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจก็จะมีมากขึ้นและพัฒนาก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ ประกอบกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 ก่อให้เกิดการขยายวิชาชีพบัญชีออกไปหลายด้าน ซึ่งได้แก่ การทำบัญชี การสอบบัญชี การบัญชีบริหาร การวางระบบบัญชี การบัญชีภาษีอากร การศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี และการบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี, พ.ศ. 2547) ซึ่งทำให้ความต้องการใช้บริการด้านบัญชีซึ่งเป็นแกนหลักในการสนับสนุนธุรกิจสูง ตามไปด้วย มี

ด้านคุณสมบัติของนักบัญชีมีอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาได้แก่ มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี กล่าวที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน และมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ กุมาร และ จูตินันท์ กุมาร (2557) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีในปัจจุบันและคุณสมบัตินักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการในจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการพิมพ์งาน การรักสามัคคีและทำงานกันเป็นทีมมากที่สุด ขณะที่พึงประสงค์นักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษีอากร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกี่ยวกับการพิมพ์งานและเกี่ยวกับตารางคำนวณได้ และการสามารถใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษในทักษะการพูดมากที่สุด ขณะที่ด้านคุณธรรม จริยธรรม เจ้าของหรือผู้บริหารของ สถานประกอบการส่วนใหญ่ต้องการนักบัญชีที่มีความซื่อสัตย์สุจริตสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีที่การมีความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตเป็น

คุณสมบัตินักบัญชีที่ต้องการสูงสุด ทั้งนี้ ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปแน่นอนว่าอาชีพนักบัญชีก็ย่อมเปลี่ยนแปลงไป ตามการวิวัฒนาการของยุคสมัย หลายคนอาจจะคิดว่านักบัญชีต้องทำแค่เพียง บัญชี เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข สถิติต่างๆ ปีงบประมาณประจำปี ทั้งหมดภายในบริษัท แต่ในความเป็นจริงแล้วนักบัญชีจะต้องทำการรายงานข้อมูลทั้งหมด ให้ผู้บริหาร หรือลูกค้า เข้าใจง่ายมากขึ้น จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอรายงานตัวเลขต่างๆแบบให้เข้าใจและดูง่ายไม่ยุ่งยากซับซ้อน และจะต้องรู้จักนำเทคโนโลยีทั้งหมดมาใช้ให้เป็นประโยชน์ด้วย ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาช่วยการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตัวเลข ช่วยให้อ่านที่รวดเร็ว และมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ และด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน นอกจากนี้ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000) และคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ ด้านความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ด้านความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีด้านการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาส่งผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig. =0.000) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาวดี นิลสุวรรณ (2563) ได้ศึกษาคุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงินของสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน คือ ด้านวิชาชีพบัญชี ด้านภาษีอากรธุรกิจ ด้านคอมพิวเตอร์ ด้านภาษา ด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี และด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน คือ ด้านคอมพิวเตอร์ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีผลกระทบบางเชิง บวกต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของณฐา ธรเจริญกุล (2561) ได้ศึกษาสมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพนักงานบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้ประกอบการ ต้องการนักบัญชีที่มี

คุณสมบัติทางด้านคอมพิวเตอร์ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานบัญชีประสบ ความสำเร็จและบรรลุ เป้าหมายของสำนักงานบัญชีทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5.3 ข้อจำกัดการวิจัย

1. ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาตัวแปรควบคุมที่นำมาควบคุมผลการวิจัย ซึ่งยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประเภทอุตสาหกรรม และขนาดของกิจการ เป็นต้น
2. ขอบเขตของระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการบัญชี ประกอบกับปัจจัยผลกระทบด้านสภาวะการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ข้อกำหนดของกฎหมาย ระเบียบของรัฐในการประกอบธุรกิจ รวมถึงปัจจัยอื่นๆ อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบัญชีนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.4.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. นักบัญชีควรที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. นักบัญชีต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงควรพัฒนาความรู้อยู่เสมอเพื่อให้เกิดความเข้าใจและให้เกิดทักษะรวมถึงความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มีประสิทธิผล เมื่อเกิดประสิทธิผลแล้วย่อมเกิดความเชื่อมั่น และการยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของรายงานทางการเงิน ในเขตภาคตะวันออก
3. นักบัญชีจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเรียนรู้เพื่อให้ตนสามารถดำรงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เพื่อนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานบัญชีและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจที่เป็นหน่วยงานภาคธุรกิจ เช่น ธุรกิจขนาดกลางธุรกิจขนาดย่อม (SME) สถานประกอบการ ห้างร้าน บริษัทฯ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการท างานระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน เพื่อผลประโยชน์ในการปรับปรุงสมรรถนะในการทำงาน

บรรณานุกรม

- กมลภู สันทะจักร์ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทซ์. (2562). **คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/Admin/Downloads/154179-Article%20Text-600281-1-10-20190626.pdf.
- กษมาพร ยังสัมพันธ์. (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพขนาด กลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/lenovo/Downloads/23_61502976.pdf.
- กัญธนา ดิษฐ์แก้ว ยุพรัตน์ จันทร์แก้ว นิภาพร นุ่มนวล และ เชิดพงษ์ ขำประดิษฐ์. (2558). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตาก** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5669/1.pdf>.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่: โรงพิมพ์ครองช่าง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). **ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ขวัญฤดี ขำช่อนสัตย์. (2555). **การศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล**. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (2540). **คุณสมบัติในการวัดและคุณภาพของมาตรวัดเจตคติเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อสร้างขึ้นโดยประยุกต์วิธีการรอร์นไคค**. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการทดสอบและการวัดการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จรรยา เรืองเดชสกุล. (2552). **Story telling เรื่องบุญแก่ผู้ความสำเร็จในการทำงาน**. เข้าถึงได้จาก www.km.mut.ac.th/index.php?view=article
- ชลิดา ศรมณี และพูนศรี สงวนชีพ. (2528). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 6.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาญชัย อรรถผาติ. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติในการยอมรับในเทคโนโลยีคลาวด์คอมพิวเตอร์เพื่อประยุกต์ใช้ในการให้บริการระบบบัญชีออนไลน์ สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในมุมมองของผู้ทำบัญชี**. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.
(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://apheit.bu.ac.th/journal/social-vol24-1/05>.
- ณัฐพล ธนเขวงสกุล. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
ของกรมการเงินทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 14
ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2558 หน้า 541.
- ดวงรวี ประสานศรี. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลในการเลือกใช้ต่อความพึง
พอใจของการใช้โปรแกรมทางการบัญชีสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์. คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนาศา บุญทอง. (2544). สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์
ชั้นหนึ่งการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 3 การพัฒนาการจัดการศึกษา
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย.
กรุงเทพมหานคร ศักดิ์โสภะ การพิมพ์.
- ทิสนา เขมมณี. (2547). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธัญกานต์ คชฤทธิ. (2562). การยอมรับระบบคลาวด์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ระบบ
สารสนเทศการบัญชีภาคธุรกิจ สำหรับผู้ทำบัญชี. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดา เณรยอด. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้โปรแกรมบัญชีออนไลน์บนระบบคลาวด์คอม
พิวติ้งกับสำนักงานบัญชีคุณภาพ. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- นิริวดี ทับทิมศรี. (2558). มาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชี (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
https://www.western.ac.th/westernnew/admin/uploaded/journal_human/files/29.pdf.
- นิภัทร์ สิงห์สวัสดิ์. (2560). คุณภาพด้านการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. สาขาวิชาการบริหารระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัทมาวดี ดวงคารา. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชี
ของสถานประกอบการในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัย วังษ์ชวลิตกุล.

- ผกาวดี นิลสุวรรณ. (2563). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดทำงบการเงินของสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Documents/20200425102724.pdf.
- พรธิดา วิเชียรปัญญา. (2547). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- พิฑูวรรณ กิติคุณ. (2559). **ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/Administrator/ Downloads/hi2559-007.pdf.
- ภรภัค นิลคัมภีร์. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทางการบัญชีกรณีศึกษา : ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs) ในภาคตะวันออก**. ค้นคว้าอิสระบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). **การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เมธินี จิตติขานนท์. (ม.ป.ป.). **การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์. (Results Based Management - RBM)**. สืบค้น 4 มกราคม 2559 จาก www.train.cdd.go.th/idp57/photo/32001000507384346.doc
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- ลักขณา คำชู. (2557). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในจังหวัดสงขลา** (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://ird.skru.ac.th/RMS/file/3602.pdf>.
- วัชชนพงศ์ ยอดราช. (2557). **ประสิทธิผลของระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่มีต่อผลการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย**. คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วาสนา ทองเสียน. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มบริษัทพานาโซนิคในประเทศไทย**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การวิจัยท้องถิ่นกับการจัดการความรู้**. [Online] Available HTTP: <http://blog-for-thai-km.blogspot.com>
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2551). **การประเมินสมรรถภาพทางสมองของคนไทยในวัยเรียน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- วริยาภรณ์ เตชะกฤตธีรพงศ์. (2558). **ปัจจัยการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). **การบริหารการตลาด**. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- ศศิจันทร์ ปัญญาทวี. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้ระบบสารสนเทศ กรณีศึกษาสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สกลพร พิบูลย์วงศ์. (2559). **คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบธุรกิจใน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี (ออนไลน์)** เข้าถึงได้จาก [dhttp://research.rpu.ac.th/wpcontent/uploads/2017/08/SakolpondPiboonvong_2559.pdf](http://research.rpu.ac.th/wpcontent/uploads/2017/08/SakolpondPiboonvong_2559.pdf).
- สมบูรณ์ บุญโท. (2552). **การปลูกฝังคุณธรรม. (Online)** สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2559. www.oknation.net/blog/sainum/2010/09/02/entry-1
- สมบูรณ์ กุมาร และ ฐิตินันท์ กุมาร. (2557). **คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของสถานประกอบการใน จังหวัดน่าน (ออนไลน์)** เข้าถึงได้จาก [file:///C:/Users/Admin/Downloads/32184-Article%20Text-71572-1-10-20150319%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/32184-Article%20Text-71572-1-10-20150319%20(1).pdf).
- สันสกฤต วิจิตรเลขการ. (2549). **International Standards (IES) กับวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย**. จุลสารสมาคมบัญชีไทย ปีที่ 3 ฉบับที่ 1. บริษัท ธรรมนิติเพรส จำกัด.
- เสาวลักษณ์ กิมสร้าง. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย (ออนไลน์)** เข้าถึงได้จาก <file:///C:/Users/lenovo/Desktop/.pdf>.
- อภิญา ดวงภักดี. (2559). **ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการวางแผนทรัพยากร กรณีศึกษา บริษัทผลิตไม้อย่างพาราแปรรูปในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรัญญา จินาชาญ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพิจารณาเลือกใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)**. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(2), 385-397
- อริสา เนาวไสศรี. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเหมาะสม ของระบบสารสนเทศทางการบัญชี กับผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร. (2539). **คุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวความคิด
หลักการ วิธีการกระบวนการ.สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).**
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). **ปัจจัยในการทำงานศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติในการปฏิบัติงาน
(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://core.ac.uk/download/pdf/154815316.pdf>**
- อัจฉราภรณ์ ทวะชารี. (2561). **มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มี
ต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ ระดับ SMEs ในเขต
กรุงเทพมหานคร .มหาวิทยาลัยศรีปทุม.**
- อัญชนา ลักษณ์วิรามสิริ. (2555). **พัฒนาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
ด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ด้วยโครงการ ในรายวิชาการจัดการธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์. รายงาน
การวิจัยในชั้นเรียน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- อินทิรา วราพิทักษ์กุล. (2557). **การศึกษาองค์ประกอบความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงานในระบบ
สารสนเทศทางการบัญชีของหน่วยงานรัฐสภา. สารนิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**

BIBLIGGRAPHY

- Awosejo. (2013). **The Effect of Accounting Information System in Accounting**. International Journal of Advanced Computer Research (ISSN (print): 2249-7277 ISSN (online): 2277-7970).
- Davenport and Prusak. (1998). **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know**. Harvard Business School Press, Boston.
- Gardner. (1983). **Frames of Mind: A Theory of Multiple Intelligences**. New York: Basic Books.
- Likert. (1974). **A Technique for the Measurement of Attitudes**. Archives of Psychology, No. 140. New York: The Science Press.
- Peter John Carey. (2015). **External accountants' business advice and SME performance**, *Pacific accounting review*, vol. 27, no. 2, pp. 166-188.
- Stringer. (1999). **Action Research (2nded.)**. California: Sage.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.
- Wickremasinghe. (2017). **Implementation of Lean Production Practices and Manufacturing Performance: The Role of Lean Duration**. Journal of Manufacturing Technology Management, 28, 531-550.
<https://doi.org/10.1108/JMTM-08-2016-0112>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำคั่นคว้าอิสระ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยจะนำข้อมูลไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามทุกปกปิดเป็นความลับและนำเสนอในภาพรวม มิได้มีการระบุหรือกล่าวถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ ข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยกรณีตอบแบบสอบถามชุดนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ (โปรดกรอกข้อมูลในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย ✓ ที่ ตรงกับข้อมูลของท่าน)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี 30-39 ปี
 40-49 ปี 50 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 3 ปี 3-6 ปี
 7-10 ปี มากกว่า 10 ปี

1.5 ตำแหน่งงาน

- อธิการบัญชี เจ้าหน้าที่บัญชี
 หัวหน้างานบัญชี ผู้จัดการฝ่าย/แผนกบัญชี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทางธุรกิจ

1.6 จำนวนพนักงานในองค์กร

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 50 คน | <input type="checkbox"/> 50-100 คน |
| <input type="checkbox"/> 101-150 คน | <input type="checkbox"/> 151-200 คน |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 200 คน | |

1.7 จำนวนเงินลงทุนของธุรกิจ (บาท)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30,000,000 ล้านบาท | <input type="checkbox"/> 31,000,001-50,000,000 ล้านบาท |
| <input type="checkbox"/> 50,000,001-100,000,000 ล้านบาท | <input type="checkbox"/> 100,000,001-200,000,000 ล้านบาท |
| <input type="checkbox"/> มากกว่า 200,000,000 ล้านบาท | |

1.8 ประเภทสินค้า

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> อาหารแช่แข็ง | <input type="checkbox"/> อาหารทะเล |
| <input type="checkbox"/> อาหารกระป๋อง | <input type="checkbox"/> อาหารแห้ง |
| <input type="checkbox"/> อาหารกึ่งสำเร็จรูป | <input type="checkbox"/> อื่นๆระบุ..... |

1.9 ยอดขายต่อเดือนโดยประมาณ.....(ล้านบาท)

1.10 ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี | <input type="checkbox"/> 5-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11-15 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี |

1.11 ซอฟต์แวร์ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. EXPRESS | <input type="checkbox"/> 2. ACCPAC |
| <input type="checkbox"/> 3. QUICKBOOK | <input type="checkbox"/> 4. AUTO FLIGHT |
| <input type="checkbox"/> 5. SAP | <input type="checkbox"/> 6. FORMULA |
| <input type="checkbox"/> 7. ORACLE | <input type="checkbox"/> 8. EASY ACC |
| <input type="checkbox"/> 9. FORMA | <input type="checkbox"/> 10. SCALA |
| <input type="checkbox"/> 11. BUSINESS | <input type="checkbox"/> 12. EASY WIN |
| <input type="checkbox"/> 13. อื่นๆ(โปรดระบุ)..... | |

ตอนที่ 3 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1. มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 3. การเปรียบเทียบผลงานต้องมีความชัดเจนและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 4. มาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานและดำเนินงานของนักบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 6. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถมองเห็นประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 7. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | | | | | |
| 8. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 9. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีระเบียบถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 10. มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนโยบายการบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | | | |

ตอนที่ 4 คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |
| 1. ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 2. ผู้ปฏิบัติงานส่งงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลามากน้อยเพียงใด | | | | | |
| มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน | | | | | |
| 3. ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 4. ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความละเอียดรอบคอบได้มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ | | | | | |
| 5. ผู้ปฏิบัติงานมีไอเดียใหม่ๆมานำเสนอมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 6. ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆได้มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี | | | | | |
| 7. ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์และเที่ยงตรงในการทำงานมากน้อยเพียงใด | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 8. ผู้ปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีได้มากน้อยเพียงใด | | | | | |
| มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา | | | | | |
| 9. ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากน้อยเพียงใด | | | | | |
| 10. ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาตนเองมากน้อยเพียงใด | | | | | |

ตอนที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | | | | | |
| 1. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนงานเป็นขั้น และกำหนดคน โยบายเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | |
| 2. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสาม | | | | | |
| 3. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถ ตัดสินใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานและทันเวลา | | | | | |
| 4. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมการพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ | | | | | |
| ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน | | | | | |
| 5. การวิเคราะห์ปัญหาแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อ สอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุ | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 6. มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ทันเหตุการณ์ | | | | | |
| 7. การตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการตัดไปใช้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา | | | | | |
| ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ | | | | | |
| 8. การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 9. คุณภาพในการปฏิบัติงานต่อความต้องการของลูกค้า | | | | | |
| 10. แผนงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ | | | | | |

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ

21 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณพรณรัตน์ ธนินทร์พงษ์

ด้วยนักศึกษา นางสาวชลากร เขียวพิมพา รหัสนักศึกษา 64500376 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก คุณพรณรัตน์ ธนินทร์พงษ์ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายบัญชีการเงิน & Compliance บริษัท ไคเซล เซฟตี้ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โสภกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

21 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม

ด้วยนักศึกษา นางสาวสากร เขียวพิมพ์ รหัสนักศึกษา 64500376 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก ดร.ชลิต ผลอินทร์หอม ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาธุรกิจและการตลาด บริษัท หมวตภูมิสอบบัญชี จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุมิติประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

21 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน พันโท ดร. วีรยุทธ ศรีจันทร์

ด้วยนักศึกษา นางสาวชลากร เขียวพิมพ์ รหัสนักศึกษา 64500376 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “มาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพงษ์ จันทร์งาม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก พันโท ดร.วีรยุทธ ศรีจันทร์ อาจารย์ โรงเรียนทหารการเงิน กรมการเงินทหารบก เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรวงศ์ศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โสภกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

ภาคผนวก ค

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็น | | |
|--------|---|-----------------------|---------------|----------------|
| | | -1 ไม่ สอดคล้อง | 0 ไม่แน่ใจ | +1 สอดคล้อง |
| 2 | จำนวนเงินลงทุนของธุรกิจ (บาท) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30,000,000 ล้านบาท <input type="checkbox"/> 31,000,001-50,000,000 ล้านบาท <input type="checkbox"/> 50,000,001-100,000,000 ล้านบาท <input type="checkbox"/> 100,000,001-200,000,000 ล้านบาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 200,000,000 ล้านบาท | | | |
| 3 | ประเภทสินค้า <input type="checkbox"/> อาหารแช่แข็ง <input type="checkbox"/> อาหารทะเล <input type="checkbox"/> อาหารกระป๋อง <input type="checkbox"/> อาหารแห้ง <input type="checkbox"/> อาหารกึ่งสำเร็จรูป <input type="checkbox"/> อื่นๆระบุ..... | | | |
| 4 | ยอดขายต่อเดือน โดยประมาณ | | | |
| 5 | ระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี | | | |
| 6 | ซอฟต์แวร์ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1. EXPRESS <input type="checkbox"/> 2. ACCPAC <input type="checkbox"/> 3. QUICKBOOK <input type="checkbox"/> 4. AUTO FLIGHT <input type="checkbox"/> 5. SAP <input type="checkbox"/> 6. FORMULA <input type="checkbox"/> 7. ORACLE <input type="checkbox"/> 8. EASY ACC <input type="checkbox"/> 9. FORMA <input type="checkbox"/> 10. SCALA <input type="checkbox"/> 11. BUSINESS <input type="checkbox"/> 12. EASY WIN <input type="checkbox"/> 13. อื่นๆ(โปรดระบุ)..... | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็น | | |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------|----------------|
| | | -1 ไม่ สอดคล้อง | 0 ไม่แน่ใจ | +1 สอดคล้อง |
| มาตรฐานในการปฏิบัติงาน | | | | |
| | ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | |
| 1 | มีความรู้ความสามารถด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องมากน้อยเพียงใด | | | |
| 3 | การเปรียบเทียบผลงานต้องมีความชัดเจนและสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | |
| 4 | มาตรฐานการปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการควบคุมการทำงานและดำเนินงานของนักบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | |
| | ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | |
| 1 | มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้สามารถมองเห็นประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด | | | |
| 3 | มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด | | | |
| | ด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน | | | |
| 1 | มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีระเบียบถูกต้องครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็น | | |
|-------------------------------------|--|-----------------------|---------------|----------------|
| | | -1 ไม่ สอดคล้อง | 0 ไม่แน่ใจ | +1 สอดคล้อง |
| 3 | มาตรฐานการปฏิบัติงานช่วยให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานนโยบายการบัญชีมากน้อยเพียงใด | | | |
| คุณสมบัติของนักบัญชีมืออาชีพ | | | | |
| | มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย | | | |
| 1 | ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | ผู้ปฏิบัติงานส่งงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลามากน้อยเพียงใด | | | |
| | มีความละเอียดรอบคอบ ถี่ถ้วน | | | |
| 1 | ผู้ปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและครบถ้วนมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความละเอียดรอบคอบได้มากน้อยเพียงใด | | | |
| | กล้าที่จะนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ | | | |
| 1 | ผู้ปฏิบัติงานมีไอเดียใหม่ๆมานำเสนอมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ๆได้มากน้อยเพียงใด | | | |
| | มีความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชี | | | |
| 1 | ผู้ปฏิบัติงานมีความซื่อสัตย์และเที่ยงตรงในการทำงานมากน้อยเพียงใด | | | |
| 2 | ผู้ปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพบัญชีได้มากน้อยเพียงใด | | | |
| | มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา | | | |
| 1 | ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆมากน้อยเพียงใด | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็น | | |
|----------------------------------|---|-----------------------|---------------|----------------|
| | | -1 ไม่ สอดคล้อง | 0 ไม่แน่ใจ | +1 สอดคล้อง |
| 2 | ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเอง อย่างน้อยเพียงใด | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | | | | |
| | ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | | | |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต้องมีการวางแผนงาน เป็นขั้น และกำหนดนโยบายเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพ สูงสุด | | | |
| 2 | ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมี ใน งานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และเต็มความสาม | | | |
| 3 | ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานมี ความสามารถ ตัดสินใจที่สำคัญในการปฏิบัติงานและ ทันเวลา | | | |
| 4 | ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมการพัฒนา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ | | | |
| | ด้านประสิทธิภาพของรายงานงบการเงิน | | | |
| 1 | การวิเคราะห์ปัญหาแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อ สอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็น เหตุ | | | |
| 2 | มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้ทันเหตุการณ์ | | | |
| 3 | การตัดสินใจที่รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลการ ตัด ไปใช้มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา | | | |
| | ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้วางไว้ | | | |
| 1 | การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า อย่างต่อเนื่อง | | | |
| 2 | คุณภาพในการปฏิบัติงานต่อความต้องการของลูกค้า | | | |

| ข้อที่ | รายการ | ความคิดเห็น | | |
|--------|------------------------------------|-----------------------|---------------|----------------|
| | | -1 ไม่ สอดคล้อง | 0 ไม่แน่ใจ | +1 สอดคล้อง |
| 3 | แผนงานในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ | | | |

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ประวัติผู้วิจัย



| | |
|------------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | ชลากร เขียวพิมพา |
| วันเดือนปีเกิด | 16 พฤษภาคม 2542 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 545/15 ลาดพร้าว 101 ซอย 13 แขวงคลองเจ้าคุณสิงห์ เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร 10310 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | เลขานุการรัฐมนตรีช่วยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน | กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2554 | มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ |
| พ.ศ. 2557 | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยเทคโนโลยีทักษิณา บริหารธุรกิจ |
| พ.ศ. 2562 | ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีปทุม |