

สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
ACCOUNTANTS COMPETENCIES PERFORMANCE MOTIVATION THAT  
AFFECT THEIR PERFORMANCE AND ACCOUNTING PROFESSIONAL ETHICS  
IN BANGKOK AND VICINITY

ศิริบูรณ์ แก้วสมนึก  
SIRIBOON KAEWSOMNUK

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ACCOUNTANTS COMPETENCIES PERFORMANCE MOTIVATION THAT  
AFFECT THEIR PERFORMANCE AND ACCOUNTING PROFESSIONAL  
ETHICS IN BANGKOK AND VICINITY

SIRIBOON KAEWSOMNUK

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF  
ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2022  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขต  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
ACCOUNTANTS COMPETENCIES PERFORMANCE MOTIVATION  
THAT AFFECT THEIR PERFORMANCE AND ACCOUNTING  
PROFESSIONAL ETHICS IN BANGKOK AND VICINITY

นักศึกษา ศิริบุรณ์ แก้วสมนึก รหัสประจำตัว 65501448  
หลักสูตร บัญชีมหาบัณฑิต  
คณะ บัญชี  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.พรทิวา แสงเขียว

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สารพัด)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์)

.....กรรมการ  
(ดร.พรทิวา แสงเขียว)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้เน้นการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สิ้นจรรยาศักดิ์)  
วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
คำสำคัญ	สมรรถนะของนักบัญชี / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ประสิทธิภาพการทำงาน / จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี
นักศึกษา	ศิริบุรณ์ แก้วสมนึก 65501448
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ดร.พรทิวา แสงเขียว
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ นักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ มีจำนวน 46,039 คน เป็นสำนักงานบริการรับทำบัญชีที่เปิดเผยแพร่ข้อมูลต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 397 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอยู่ในระดับมาก และพบว่า สมรรถนะของนักบัญชี ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความทันเวลา จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 6 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท สามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และสนับสนุนเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.พรทิวา แสงเขียว ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อคิดข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งการวิจัยครั้งนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดีผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และแนวทางในการดำเนินงานวิจัย และข้อเสนอแนะ ตลอดจนเจ้าของผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์และเอกสารวิชาการทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาได้นำมาศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ร่วมหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ คอยให้กำลังใจกันและกันเสมอ ช่วยกันคิดและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการจัดทำรายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จเป็นที่เรียบร้อย

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่คอยให้กำลังใจในยามเหนื่อย ยามท้อ ในการเรียน จนการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอบคุณผู้มีพระคุณทุกท่านของผู้ศึกษา ที่ได้ให้ความรู้และหลักวิชาการต่างๆ จนสามารถที่จะดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ศิริบุรณ์ แก้วสมนึก

สิงหาคม 2566

## สารบัญ

บทคัดย่อ.....	I
กิตติกรรมประกาศ.....	II
สารบัญ.....	III
สารบัญตาราง.....	V
สารบัญภาพ.....	IX
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี.....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี.....	15
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	18
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี.....	21
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล.....	24
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
2.6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	25
2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	27

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	ระเบียบวิธีวิจัย..... 31
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 31
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 32
	3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ..... 33
	3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 34
	3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ..... 35
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 37
	4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis)..... 38
	4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)..... 57
	4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)..... 60
	4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 78
5	สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 80
	5.1 สรุปผลการวิจัย..... 80
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 90
	5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา..... 94
	5.4 ข้อเสนอแนะ..... 95
	บรรณานุกรม..... 96
	ภาคผนวก..... 101
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือวิจัย..... 102
	ภาคผนวก ข แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือและ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี..... 106

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	116
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	124
ประวัติผู้วิจัย.....	133



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	38
2 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	38
3 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	39
4 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ทำงาน.....	39
5 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน.....	40
6 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี โดยภาพรวม.....	40
7 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา.....	41
8 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านเทคนิคและปฏิบัติ หน้าที่.....	42
9 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านการสื่อสารและการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	43
10 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านการบริหารจัดการ ธุรกิจและองค์กร.....	44
11 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม.....	45
12 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน.....	45
13 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในงาน.....	46
14 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน.....	47
15 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม.....	48
16 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย	48
17 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ.....	49
18 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา.....	50
19 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวม.....	51
20 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์.....	52

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ.....	53
22 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน.....	54
23 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ	55
24 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทาง วิชาชีพ.....	55
25 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส.....	56
26 ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพ มหานครและปริมณฑล.....	57
27 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	60
28 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	61
29 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	62
30 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	63
31 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	64
32 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	65
33 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	66
34 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล....	67

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	68
36 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	69
37 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	70
38 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	71
39 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	72
40 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล .....	73
41 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	74
42 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	75
43 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	76
44 ตารางแสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.....	77
45 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	78

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (Conceptual Framework).....	3

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ทางธุรกิจในปัจจุบันมีความผันผวนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Global Economic Environment) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันที่รุนแรงและปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการ เมื่อแนวคิดในการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงไป ภาคธุรกิจจะต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน หรือโอกาสในการเติบโตทางธุรกิจ หรือสร้างงานใหม่ๆ ให้กับกิจการ การวางแผนการเตรียมความพร้อมของกิจการข้อมูลสำคัญด้านการเงินการบัญชี ข้อมูลควรมีความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือและทันเวลาต่อการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งในยุคปัจจุบันการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ทันเวลา มีความถูกต้อง ย่อมได้เปรียบคู่แข่งขัน โดยแหล่งข้อมูลที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่างๆ สามารถหาได้จากข้อมูลทางบัญชี ข้อมูลทางบัญชีเป็นแหล่งข้อมูลที่บันทึกเหตุการณ์ทางการเงินทั้งหมดของกิจการ ที่ให้ประโยชน์แก่ผู้ใช้งานได้หลายๆ แง่มุม และข้อมูลที่มีคุณภาพภาพ มาจากนักบัญชีที่มีความชำนาญการปฏิบัติงาน และเชี่ยวชาญในงานสาขาวิชาชีพบัญชี ผู้บริหารมีความคาดหวังจากนักบัญชี ที่จะเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้นักบัญชีต้องมีการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ และต้องมีความรู้ด้านอื่นๆ นอกเหนือจากวิชาชีพบัญชี เช่น กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ การปฏิบัติงานอย่างมีจรรยาบรรณ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ปฤษฎา ภูประดิษฐ์, 2563)

การส่งเสริมให้พนักงานบัญชีรับการอบรมทางวิชาชีพบัญชี เป็นการสนับสนุนให้พนักงานบัญชีได้เพิ่มพูนศักยภาพความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และพัฒนาทักษะในสาขาวิชาชีพของตน มีความทันสมัย และ ทั้งข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนการเติบโตในทางสายงานที่ทำอยู่ สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานบัญชี ให้มีความรู้ และทักษะการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายต่างๆ ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการส่งเสริมให้นักบัญชีในองค์กร สามารถปฏิบัติงานทางด้าน

การเงิน การบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดทำรายการทางการเงินที่มีคุณภาพ ถูกต้อง และ น่าเชื่อถือมากขึ้น องค์กรควรมีการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของนักบัญชีให้ถูกต้องเป็นไปตาม จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (นุชจรรย์ ดิจิต, 2562)

ภาพรวมความต้องการของตลาดแรงงานมีทิศทางเติบโตขึ้น และอุปสงค์การจ้างแรงงาน ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดที่เป็นหัวเมืองใหญ่ๆ อาทิ สมุทรปราการ, ปทุมธานี, ชลบุรี, ระยอง เนื่องจากผู้ประกอบการต้องการที่จะเร่งทยอยปรับพื้นที่ในการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคต ทำให้ความต้องการด้านทักษะ ที่ตอบ โจทย์ยุคการทำงานในปัจจุบันและการจ้างงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจบรรลุตามเป้าหมาย ขององค์กร สายงานบัญชีและการเงิน อยู่ใน 10 อันดับ สายงานที่ยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน (กรุงเทพธุรกิจ, ออนไลน์)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพ บัญชี ของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลการศึกษานี้สามารถนำข้อมูลไป ใช้เพื่อการวางแผน พัฒนาศักยภาพของนักบัญชีภายในองค์กร ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมี จรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีให้ดีขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 1.3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ศึกษาได้ทบทวน แนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดกรอบ แนวความคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



#### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 5 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 6 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 7 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 8 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 9 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



สมมติฐานที่ 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและ  
ปริมณฑล

สมมติฐานที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาสมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 1.1 สมรรถนะของนักบัญชี

##### 1.1.1 ด้านสติปัญญา

##### 1.1.2 ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่

##### 1.1.3 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

##### 1.1.4 ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร

#### 1.2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

##### 1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน

##### 1.2.2. ด้านความรับผิดชอบในงาน

##### 1.2.3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

### 2. ตัวแปรตาม

#### 2.1 ประสิทธิภาพการทำงาน

##### 2.1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมาย

##### 2.1.2 ด้านความน่าเชื่อถือ

##### 2.1.3 ด้านความทันเวลา

#### 2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

##### 2.2.1 ด้านความซื่อสัตย์

##### 2.2.2 ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ

##### 2.2.3 ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

##### 2.2.4 ด้านการรักษาความลับ

##### 2.2.5 ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ

##### 2.2.6 ด้านความโปร่งใส

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้เมื่อทำเสร็จสมบูรณ์แล้วคาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

### 1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.1. เพื่อเป็นข้อมูลการเรียนรู้ให้กับสถาบันการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพทางบัญชี ให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถ มุมมองในการทำงาน และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขันอีกทั้งประสบความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

### 2. ประโยชน์ด้านการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 เพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีด้านต่างๆ ในการเพิ่มสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 เพื่อเป็นแนวให้แก่ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพของการทำงาน โดยคำนึงถึงจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

## 1.7 นิยามคำศัพท์

การกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้

**สมรรถนะทางวิชาชีพ** หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อวิชาชีพบัญชี โดยการนำหลักการ ทฤษฎี แนวคิดทางวิชาชีพไปปฏิบัติได้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด และความรู้ความสามารถในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

**สติปัญญา** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ และกฎหมายความรู้ในมาตรฐานการบัญชีและสามารถนำไปวิเคราะห์รายการทางบัญชี รวมถึงการประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

**เทคนิคและปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง การใช้ความชำนาญทางวิชาชีพเกี่ยวกับตัวเลข รายงานการวิเคราะห์ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามแนวทางปฏิบัติ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ

**การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น** หมายถึง ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานร่วมกัน มีวัฒนธรรม และการแสดงความคิดเห็นที่ต่างกัน เพื่อให้เกิดข้อตกลงที่ยอมรับได้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร** หมายถึง ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ข้อกฎหมาย ที่เกี่ยวกับสิทธิ์และข้อจำกัด ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรกิจองค์กร สามารถนำมาการวางแผน และประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างเหมาะสม

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้ ประกอบด้วย ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน

**ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ผลงานมีความถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีมาตรฐานและความเชื่อถือได้ การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า ผลงานเป็นพึงพอใจต่อผู้เกี่ยวข้อง

**ความรับผิดชอบในงาน** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอำนาจจัดการวางแผน กระบวนการทำงาน ตัดสินใจ และดูแลให้งานเสร็จสมบูรณ์

**ความก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความสามารถ ทักษะ การเรียนรู้ ในสายงานที่เกี่ยวข้อง

**ประสิทธิภาพการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามแผนงาน โดยการบริหารจัดสรรทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

**การบรรลุเป้าหมาย** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือนโยบายที่กำหนดไว้ บรรลุเป้าหมายสมบูรณ์

**ความน่าเชื่อถือ** หมายถึง การนำเสนอข้อมูลมีความถูกต้องตามข้อกำหนด ระเบียบ และบุคคลที่นำเสนอข้อมูลนั้นมีองค์ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน

**ความทันเวลา** หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือแผนการทำงานที่กำหนดไว้ มีการบริหารจัดการด้านเวลาที่ดี ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาการปฏิบัติงาน และผลของงานแล้วเสร็จทันต่อความต้องการของผู้ใช้ผลงาน

**จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี** หมายถึง ข้อกำหนดความประพฤติและวิธีปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ต้องยึดถือ ซึ่งเป็นบทบัญญัติเฉพาะของวิชาชีพ โดยเป็นกฎเกณฑ์ที่สูงกว่ากฎหมาย

**ความซื่อสัตย์** หมายถึง การประพฤติอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปฏิบัติงานบนหลักฐานที่เป็นจริงและเชื่อถือได้

**ความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ** หมายถึง การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ โดยปราศจากความลำเอียง อคติ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และอิทธิพลของบุคคลอื่น ความเป็นอิสระจะต้องเป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้

**ความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติ วิชาชีพบัญชีด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ ความเพียรพยายาม และความระมัดระวังรอบคอบ

**การรักษาความลับ** หมายถึง การไม่นำข้อมูลใดๆ ที่โดยปกติองค์กรไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนไปเปิดเผย หรือใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือบุคคลอื่น เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิ หรือ หน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือ ในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

**พฤติกรรมทางวิชาชีพ** หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

**ความโปร่งใส** หมายถึง ภาพลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบต่างๆ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ และไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญ ซึ่งสามารถ ติดตามตรวจสอบได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง สมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสาร เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 6 หัวข้อ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 2.6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะวิชาชีพ (IES3 Professional Skills)

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้กำหนดขึ้นมาจากสมาชิกสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะมีการบูรณาการกับความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ค่านิยม จริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ จากการลงความเห็นโดยรวมยอมรับว่าวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการคาดหวังในระดับสากลอย่างมากที่จะสร้าง และปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งแสดงถึงสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ตอบสนองความต้องการของสาธารณชน มาตรฐานดังกล่าวจึงกลายเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ปฤษฎา ภูประดิษฐ์, 2563) ซึ่งเป็นมาตรฐานการที่ได้มีการกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษาและพัฒนาของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีซึ่งมี 8 ฉบับ ดังนี้

- 1) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 1 เรื่อง ข้อกำหนดเพื่อเข้าสู่โปรแกรม การศึกษาทางวิชาชีพ
- 2) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 2 เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก- ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค
- 3) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 3 เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก- ทักษะทางวิชาชีพ
- 4) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 4 เรื่อง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติ ทางวิชาชีพ
- 5) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 5 เรื่อง ข้อกำหนดด้านประสบการณ์ การทำงานจริง
- 6) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 6 เรื่อง การวัดผลขีดความสามารถและ สมรรถนะ
- 7) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 7 เรื่อง การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางวิชาชีพ
- 8) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี

ซึ่งมาตรฐานเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ที่สำคัญมี 3 ฉบับ ดังนี้ (กมลรส จันทร์ตา คำ, 2557)

## 1. IES 2 เรื่องเนื้อหาของโปรแกรมการศึกษาทางวิชาชีพบัญชี

เป็นการกำหนดให้นักบัญชีมืออาชีพต้องมีความรู้ทางวิชาชีพ และให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้เมื่อ 1 มกราคม พ.ศ. 2548 โดยมีการกำหนดหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีซึ่งมีสาระสำคัญครอบคลุม 3 ส่วนดังนี้

1.1) ความรู้ด้านการบัญชี การเงินและความรู้วิชาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้เกิดพื้นฐานความรู้หลักที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอาชีพนักบัญชี ซึ่งเนื้อหาหลักสูตรการบัญชีจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและจะยังคงเปลี่ยนแปลงต่อไปเพื่อที่จะได้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกัน โดยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีต้องครอบคลุมทุกหัวข้อดังนี้

- การบัญชีการเงินและการรายงานทางการเงิน
- การบัญชีบริหารและการควบคุมทางการบริหาร
- ภาษีอากร
- กฎหมายธุรกิจและกฎหมายพาณิชย์
- การตรวจสอบบัญชีและการให้ความเชื่อมั่นทางวิชาชีพบัญชี
- ค่านิยมทางวิชาชีพและจริยธรรมทางวิชาชีพ

1.2) ความรู้ด้านองค์กรและธุรกิจ เป็นการช่วยให้นักบัญชีให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานความรู้อย่างกว้างๆ ด้านธุรกิจ ความรู้ด้านองค์กรธุรกิจ ซึ่งรวมถึงวิธีการจัดองค์กร

วิธีจัดหาเงินทุน และวิธีบริหารงานธุรกิจในสภาพแวดล้อมระดับโลกที่ธุรกิจดำเนินงานอยู่ซึ่งมีองค์ประกอบของความรู้ ดังนี้

- ด้านเศรษฐศาสตร์
- ด้านสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
- ด้านบรรษัทภิบาล
- ด้านจรรยาบรรณการประกอบธุรกิจ
- ด้านตลาดทางการเงิน
- ด้านวิธีการเชิงปริมาณ
- ด้านพฤติกรรมองค์กร
- ด้านการจัดการและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
- ด้านการตลาด
- ด้านธุรกิจระหว่างประเทศและโลกาภิวัตน์



1.3) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นสิ่งที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เนื่องจากไม่เพียงแต่ต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศหรือการใช้ทักษะการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ยังคงต้องได้รับบทบาทสำคัญคือการเป็นส่วนหนึ่งของคณะทำงานเพื่อประเมิน ออกแบบ และจัดการระบบสารสนเทศนั้นด้วย ซึ่งองค์ประกอบของความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ มีดังนี้

- ความรู้ทั่วไปทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ความรู้ทางการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ
- สมรรถนะทางการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ
- สมรรถนะของผู้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- สมรรถนะด้านสารสนเทศในฐานะของผู้จัดการ ผู้ประเมิน ผู้ออกแบบระบบ

สารสนเทศบทบาทใดบทบาทหนึ่งหรือหลายบทบาทรวมกัน

2. IES 3 เรื่อง ทักษะทางวิชาชีพ ที่ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานฉบับนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาวิชาชีพบัญชี (สุวรรณ คิงคำ, 2564) ดังต่อไปนี้

1) ทักษะทางปัญญา ได้แก่ นักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ การนำไปใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ได้และประเมินคุณค่า ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ หาข้อสรุปที่สมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง นำไปประยุกต์ และประเมินสถานการณ์ทางเลือก เพื่อตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา

2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ได้แก่ ทักษะทั่วไปและเฉพาะเจาะจง รวมไปถึงความชำนาญทางด้านตัวเลขและความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น การประเมินสถานการณ์ผลของรายงาน ความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ซึ่งเป็นทัศนคติและพฤติกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทักษะช่วยให้ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ การกำหนดคุณภาพของการปฏิบัติงานและการติดตามผลงาน รับฟังข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่น และไตร่ตรอง เพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์และวางแผนรับมือกับแนวโน้มของปัญหาที่อาจเกิดขึ้น มีความสร้างสรรค์ทำให้งานเสร็จตรงเวลา เปิดรับโอกาสใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ค่านิยม และมีความระมัดระวัง

4) ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ภายในองค์กรในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้ง การใช้เหตุและผล รับฟังข้อมูลจากผู้อื่น ไตร่ตรอง และประสิทธิภาพในการเจรจาต่อรอง เปิดกว้างกับผู้อื่นที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นต่างกัน สามารถที่จะเข้าร่วม เปิดรับโอกาสใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติที่เหมาะสมกับการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่างๆ ตามข้อกำหนดใน

สถานการณ์ทำงาน การนำเสนอ พูดคุย และการใช้หลักการทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและสามารถยอมรับได้

5) ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการวิชาชีพในด้านการจัดองค์กร โดยบทบาทในส่วนการจัดการองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ทักษะการบริหารคน การสร้างภาวะความเป็นผู้นำทีม เพื่อโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงาน และการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มคุณภาพและผลลัพธ์ของงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. IES 4 เรื่อง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ เป็นการกำหนดให้นักบัญชีมืออาชีพต้องเป็นผู้มีคุณค่าแห่งวิชาชีพ มีจริยธรรม และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยได้มีการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีจรรยาบรรณเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงต้องมีในการปฏิบัติงาน โดยต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่โกงหรือหลอกลวง ตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ

- ความเที่ยงธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงต้องปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม โดยปราศจากความลำเอียงและอคติ มีความเป็นกลาง และใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียใดๆ จากการให้บริการ

- ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและความระมัดระวังรอบคอบ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถและมีสติ

- การรักษาความลับ ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลความลับของกิจการ หรือบุคคลที่ตนได้ให้บริการทางวิชาชีพ เว้นแต่กรณีจำเป็นต้องให้ข้อมูลในฐานะพยานตามกฎหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมาย

- การปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติ ศักดิ์ศรี หรือชื่อเสียงแห่งวิชาชีพของตน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยจะเห็นได้ว่านักบัญชีต้องมีสมรรถนะของนักบัญชีทั้ง 4 ด้านตามกรอบแนวความคิดซึ่งองค์กรมีความจำเป็นต้องใช้สมรรถนะด้านสติปัญญา สมรรถนะด้านเทคนิค และปฏิบัติหน้าที่ สมรรถนะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น สมรรถนะด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องบูรณาการกับความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ค่านิยม ทัศนคติและจริยธรรม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงสุดที่พร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะทางบัญชี

### ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนักบัญชี

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะและสมรรถนักบัญชี ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ข้าราชการพลเรือนทุกคนพึงมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

**1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีและมีประสิทธิผล ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ ซึ่งคำว่า “มาตรฐาน” นั้นเป็นการวัดหรือเทียบจากผลของการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น

**2. การให้บริการที่ดี** หมายถึง การบริการแก่ผู้ขอรับบริการในส่วนงานราชการอย่างมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะให้บริการที่ดี เป็นการกระทำโดยไม่มีการเลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าผู้มาติดต่อจะเป็นบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานภายนอกส่วนราชการหรือบุคคลภายในส่วนราชการเดียวกัน

**3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** หมายถึง ความสามารถ ความรู้ ใฝ่เรียนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมี เพื่อค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสั่งสมความรู้ความสามารถของตนเอง จนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่งานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

**4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และมีจริยธรรม** หมายถึง การรักษาความประพฤติต่อการปฏิบัติหน้าที่บนวิถีแห่งความดีงาม ความซื่อสัตย์และถูกต้อง ชอบธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อเป็นการรักษาภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี อีกทั้งยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานอีกด้วย

**5. การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือองค์กร ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นตำแหน่งหัวหน้าทีม โดยอาจเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในทีมหรือหน่วยงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มความสามารถ ความพร้อม หรือความตั้งใจที่ตนมี

ถวิล อรัญเวศ (2559) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างโดดเด่น โดยการแสดงออกทางด้านการมีความรู้ ทักษะ และการมีเทคนิควิธีการที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าผู้ปฏิบัติงานคนอื่น

David McClelland ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ที่เป็นตัวผลักดันให้บุคลากรผู้นั้นสามารถสร้างผลงานหรือผลของการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีตามเป้าหมายหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ได้รับมอบหมาย

Boam and Sparrow (1992) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะบัญชี ไว้ว่า ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จของงานนั้น

ฉวีวรรณ ศรีปาน (2564) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะบัญชี ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะหรือคุณสมบัติของนักบัญชีที่ต้องมีความรู้ความสามารถ พร้อมด้วยทักษะและจรรยาบรรณ รวมถึงการมีพฤติกรรมที่มีต่อการทำงานของนักบัญชีแต่ละคน ซึ่งสามารถส่งผลให้บรรลุเป้าหมายที่สถานประกอบการได้มีการกำหนดไว้ได้ในที่สุด

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะบัญชีไว้ว่าเป็นสมรรถนะหลักที่นักบัญชีพึงมี คือ การมีความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะทางวิชาชีพ มีค่านิยมทางวิชาชีพ และการมีจรรยาบรรณ รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

### ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (อ้างอิงใน ปุณณัฐา วันดี, 2560) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. Personal Competencies เป็นความสามารถที่มีมาเฉพาะส่วนบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ฝึกฝน จากประสบการณ์ของตนเองเท่านั้น เช่น ความสามารถในการวาดภาพ การแสดงกายกรรม การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ซึ่งลอกเลียนแบบได้ยาก

2. Job Competencies เป็นความสามารถเฉพาะตำแหน่งหน้าที่งาน หรือบทบาทหน้าที่นั้นๆ ที่ต้องการบุคคลที่มีความสามารถ หรือคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่นั้นเท่านั้น เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่งานหรือภารกิจนั้นให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดได้ เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมบริหารงานเพื่อวิเคราะห์วิจัย หรืองานด้านวิชาการ

3. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นก้าวสู่ความสำเร็จ จนสามารถเป็นผู้นำในด้านนั้นได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ เป็นสถานศึกษาที่มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

เทื่อน ทองแก้ว (อ้างอิงใน พรพิมล พิทักษ์ธรรม, 2559) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของสมรรถนะ มีการแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล คือ สมรรถนะมีเฉพาะแต่ละบุคคล เป็นความสามารถเฉพาะตัวซึ่งยากต่อการเลียนแบบได้

2. สมรรถนะเฉพาะงาน คือ ความสามารถพิเศษ เฉพาะองค์กร เฉพาะตำแหน่งหรือบทบาทนั้นเท่านั้น

3. สมรรถนะหลัก คือ ความสามารถสำคัญๆ ที่บุคคลผู้นั้นต้องมีหรือต้องปฏิบัติ เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5. สมรรถนะในงาน คือ ความสามารถของบุคคลนั้นตามหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบซึ่งอาจเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน

### องค์ประกอบของสมรรถนะ

ธนิษฐา ชิวพัฒน์พันธุ์ (2558) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะในการทำงาน คือ สิ่ง que ปฏิบัติงานพึงมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองหรือองค์กรวางไว้ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานควรมีเพื่อใช้ในการวิเคราะห์หรือปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับอย่างถูกต้อง ซึ่งความรู้จะเกิดขึ้นได้นั้นอาจเป็นการสั่งสมจากการได้รับการศึกษาจากสถานศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนา รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านนั้นๆ

2. ทักษะ (Skills) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะตนที่เหมาะสมโดยเกิดจากการฝึกฝนหรือการปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญในสิ่งนั้น และจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้มีผลของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะทางด้านความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนบุคคลซึ่งอาจติดตัวมาและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก โดยหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

David McClelland (อ้างอิงใน พัชรทิศา นวลละออง, 2562) โดยหลักตามแนวคิดของ David McClelland ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญที่มีความจำเป็นต่อหน้าที่ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

2. ทักษะ (Skills) คือ สิ่งจำเป็นที่เกิดขึ้นจากการมีพื้นฐานความรู้ที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้จนชำนาญและสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการปฏิบัติงานทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการสื่อสารการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน แสดงถึงความเป็นตัวตนของตนเอง เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่สามารถอธิบายถึงตัวบุคคลผู้นั้นได้ เช่น ลักษณะที่แสดงออกถึงการมีความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ หรือการมีลักษณะความเป็นผู้นำ

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) คือ แรงจูงใจ หรือแรงขับที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล โดยจะสามารถแสดงออกมาทางพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

## 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ปีทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้อธิบายถึง เฮอรัชเบิร์กและคณะ (Herzberg et al., 1959) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาคำตอบว่า “ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรูสึกพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงานที่ทำอยู่”

เฮอรัชเบิร์ก ให้เหตุผลว่า ปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตระหนักรู้และการพัฒนาตนเอง

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคคลปฏิบัติ ให้เกิดความพึงพอใจต่องานที่ทำ ส่งผลที่อยากจะทำปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยผลลัพธ์หรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นส่งผลกับบุคคลในเชิงบวก ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การที่บุคคลสามารถรู้สึกถึงการประสบความสำเร็จของงาน หรือสามารถแก้ปัญหาได้ลุล่วง จึงเกิดความพึงพอใจต่อผลงานที่ได้ทำ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับในความสามารถ การนับถือ การชมเชย จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร้องขอคำปรึกษา

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ (Work-itself) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้เพียงคนเดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่ถูกควบคุมมากนัก

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) การที่บุคคลได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษา เพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขภาพอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลาแต่ไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์กร จะเกิดความไม่ชอบงานเกิดความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) การบริหารและการจัดการองค์กร เป็นแนวทางในการบริหารงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน

2.2 การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision-technical) ความสามารถของบังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา

2.3 สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพทางกายภาพของงาน ไม่ว่าจะเป็นแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อาทิ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) การติดต่อไม่ว่าจะเป็นวาจาที่แสดงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.5 เงินเดือน (Salary) ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ

2.6 สถานภาพ (Status) อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Factor in personal life) ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา

จากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) สรุปได้ว่า การจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยด้านต่างๆ ของปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) แต่หากผู้บริหารต้องการกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ จะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

### ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow (1970) เป็นนักจิตวิทยาที่ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดหรือสมมติฐานบนพื้นฐานความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ เพราะถ้าหากเกิดความต้องการและได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่น ๆ เข้ามาแทนที่ โดยได้มีการจัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตให้อยู่รอดต่อไปได้ เช่น เสื้อผ้า หนุงหนัม น้ำ อาหาร และที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง เมื่อมนุษย์ได้ความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว ย่อมต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นความต้องการที่อยู่ทีกินในสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอันตรายทางกายและจิตใจ
3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการเมื่อบรรลุความต้องการทั้งสองข้อข้างต้นแล้ว นั่นคือความต้องการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การเข้าร่วมสังคม
4. ความต้องการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการที่มนุษย์จะมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นอย่างมาก เมื่อได้รับการยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น และ
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิตมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ ความฝัน เป้าหมายและความสำเร็จตามที่วางไว้

### ทฤษฎีของ McClelland's

McClelland อ้างอิงใน วารุณี ฤทธิชจร (2564) กล่าวว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นของมนุษย์นั้น ได้เกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ชีวิตตามสถานการณ์ที่ได้พบเจอ จนเกิดเป็นแรงจูงใจ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่อยากเข้าร่วม หรือ การได้รับการมีตัวตนอยู่ในสังคม เช่น สังคมของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. ความต้องการผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จกับภารกิจใดภารกิจหนึ่งที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยทุ่มเทแรงกายแรงใจ ร่วมทั้งการใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อทำสิ่งนั้นให้บรรลุไปด้วยดีจนเกิดความสบายใจ เมื่อภารกิจนั้นสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้
3. ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลที่อยู่เหนือผู้อื่นที่สามารถแสดงถึงการเป็นผู้นำ และสามารถควบคุมกำกับและให้ลงโทษแก่ผู้อื่นได้



### ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้น (Existence-Relatedness-Growth Theory)

Alderfer (อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีความต้องการ ERG ที่ได้มุ่งเน้นการสร้างภาพพจน์ตามความต้องการของมนุษย์ ที่ได้คำนึงถึงลำดับขั้นความต้องการว่าความต้องการแบบไหนที่จะเกิดขึ้นก่อนหรือเกิดขึ้นหลัง เนื่องจากความต้องการหลายๆ อย่างนั้นสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้หลายๆ เหตุการณ์ โดย Alderfer ได้มีการแบ่งความต้องการของชีวิตมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs: E) คือ ความต้องการระดับต่ำที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่ตอบสนองต่อทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ชีวิตของมนุษย์สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในขั้นของความต้องการพื้นฐาน และความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัยในชีวิตมนุษย์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) คือ ความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลรอบข้าง เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในขั้นของความต้องการการได้รับการยอมรับหรือการเป็นที่ต้องการหรือที่น่าสนใจของสังคม

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) คือ ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการที่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร หัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง หรือการได้ทำภารกิจจนประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในขั้นของความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

### 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้มีการกำหนดไว้ใน พรบ.วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ซึ่งได้ให้สภาวิชาชีพบัญชีจัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้น และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อกำหนดในเรื่องดังต่อไปนี้ (พร.บ.วิชาชีพบัญชี 2547 หมวด 7, หน้า 12 : มาตรา 47)

1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
2. ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ
4. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น หุ้นส่วนของกิจการ หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้มีการปฏิบัติหน้าที่ให้

และหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) ความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนอย่างตรงไปตรงมา จริ่งใจในการปฏิบัติงานทั้งทางวิชาชีพและทางธุรกิจ

2) ความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ไม่นำอคติ อิทธิพล หรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากบุคคลอื่น มาลบล้างการใช้ดุลยพินิจทางวิชาชีพ หรือทางธุรกิจ

สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ให้บริการสาธารณะ ซึ่งเป็นผู้ให้บริการงานให้ความเชื่อมั่น ต้องมีความเป็นอิสระจากลูกค้า งานให้ความเชื่อมั่นนั้น ประกอบด้วย ความเป็นอิสระทางด้านจิตใจ และในเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ให้บริการสาธารณะสามารถสรุป และแสดงให้เห็นข้อคิดเห็นโดยปราศจากความลำเอียง ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรืออิทธิพลจากผู้อื่น

สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในหน่วยงานธุรกิจ ต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ตามหลักการพื้นฐานนี้ด้วย

3) ความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน รักษาไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพ หรือเทคนิคการปฏิบัติงาน หรือตามกฎหมาย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

4) การรักษาความลับ ให้ความสำคัญกับความลับของข้อมูลที่ได้มาจากความสัมพันธ์ทางวิชาชีพและทางธุรกิจ ไม่เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวให้กับบุคคลที่สาม โดยไม่ได้รับการอนุมัติ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิทางกฎหมาย หรือสิทธิทางวิชาชีพ หรือเป็นหน้าที่ที่ต้องเปิดเผย หรือไม่นำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อบุคคลที่สาม

5) พฤติกรรมทางวิชาชีพ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี โดยพฤติกรรมที่ถือเป็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี มีดังนี้

5.1 ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีตามข้อบังคับนี้ รวมถึงการกระทำที่จงใจหรือเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

5.2 เคยถูกลงโทษโดยคำสั่งถึงที่สุดเนื่องจากประพฤติผิดจรรยาบรรณ แต่ยังไม่ประพฤติผิดซ้ำ หรือไม่หลาบจำ หรือไม่มีความเกรงกลัวต่อการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

5.3 กระทำความผิดในการประกอบวิชาชีพบัญชี โดยได้รับคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

5.4 กรณีอื่นที่ถือว่าเป็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ผู้ว่าจ้างหรือบุคคลอื่นใช้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอื่นด้วยความสุจริตและจำเป็น

6) ความโปร่งใส การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ และมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ และไม่ปกปิดหรือบิดเบือนข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ

จากแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 การศึกษา เรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงเลือกศึกษาตัวแปรด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส

### องค์ประกอบของจรรยาบรรณ

ฐิติกาญจน์ ศรีพอ และคณะ (อ้างอิงใน สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ, 2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของจรรยาบรรณไว้ว่า

1. ด้านคุณธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ต้องมีการปฏิบัติงานอย่างผู้มีคุณธรรม บนฐานการมีความรู้ ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรมของการครองตน ครองคน และครองงานอย่างเที่ยงธรรมและเป็นธรรม
2. ด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกคนที่ต้องมีการใช้ดุลยพินิจและวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชีที่ได้มีการกำหนดไว้ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพได้ปฏิบัติหน้าที่ลุล่วงแล้วนั้นเป็นที่น่าเชื่อถือ
3. ด้านความระมัดระวังรอบคอบ หมายถึง การนำเสนอข้อมูลทางการเงินและทางการเงินบัญชีอย่างละเอียด ถูกต้องครบถ้วน และต้องมีการแสดงข้อมูลที่จำเป็น เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ
4. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล โดยได้มีการแสดงออกทางความคิด วิเคราะห์ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจนส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่ได้มีการกำหนดไว้
5. ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ได้มีการปฏิบัติหน้าที่บนความถูกต้องแม่นยำ ซื่อตรง โปร่งใส และการรักษาความลับทางเอกสาร ความลับทางตัวเลขทางบัญชี ข้อมูลกิจการ รวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานของบัญชี

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆ ตามภาระหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด และมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขความพอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงาน โดยใช้ทักษะ ความสามารถ กลวิธีหรือเทคนิคต่างๆ ในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรให้ได้มากที่สุด โดยที่การดำเนินงานดังกล่าว ต้องสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

ธารารัตน์ อำนัภณี (2562) ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการหรือการกระทำใดๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุนและวิธีการดำเนินการหรือประกอบกิจการที่มีคุณภาพสูงในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัทมาพร ท่อชู (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพ หรืออย่างคุ้มค่าที่สุดน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญหายไป

Simon (1960: 180-181) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ สัดส่วนระหว่างการลงทุนลงแรงเพื่อกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุนนั้น ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ หรือระหว่างรายรับกับรายจ่าย แต่ความเป็นจริงในสังคมนั้นไม่สามารถวัดประสิทธิภาพได้อย่างสมบูรณ์ แต่อาจวัดประสิทธิภาพนั้นได้ในเชิงเปรียบเทียบว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเข้ากับผลลัพธ์ที่แสดงออกมา ซึ่งหมายถึง ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และหากเป็นการบริหารองค์กรของภาครัฐ จะบวกความพึงพอใจเข้าไปด้วย ซึ่งสามารถอธิบายได้จากสมการดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ	E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
	O = Output	คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ
	I = Input	คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป
	S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลลัพธ์ของงานที่ออกมา

John D' Millet (1954: 4) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลของการปฏิบัติหน้าที่งานให้เกิดความพึงพอใจแก่ตนเองหรือองค์กร และจะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพอใจนั้น หมายถึง ความพอใจในผลของงานที่เกิดจากการกระทำต่างๆ โดยสามารถพิจารณาได้จาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สุภารักษ์ สุจารี (2564) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของทักษะนักตรวจสอบภาษีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะนักตรวจสอบภาษี ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการสื่อสาร ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความคิดเห็นโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในปัจจุบันนี้มีความสำคัญอย่างมาก ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

รัชชก ขวัญอ่อน (2564) ศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติด้านความรวดเร็วแม่นยำในการทำงานของนักบัญชีด้านการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ฤทัย อะโน (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคต ด้านทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านภาวะความเป็นผู้นำ และด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความทันเวลา โดยทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลมีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานตรวจสอบได้รวดเร็ว ทำให้ลดระยะเวลาในการทำงานสามารถมองเห็นภาพรวมของธุรกิจได้อย่างชัดเจน

นุชนันย์ ดีจิต (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

วิชาชีพบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระของนักบัญชีในเขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญ

ปยุตต์ภูฏา วันดี (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต่อจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้านความโปร่งใส โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุด 2) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้านความเป็นอิสระ โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุด 3) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้านความเที่ยงธรรม โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) จรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมแล้วผู้ตอบแบบสอบถามมีจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุด

ธารารัตน์ อำนัภมณี (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติโดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลาโดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ต่อมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน อธิบายได้ว่า พนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานครมีความรับผิดชอบต่อนักท่องเที่ยว ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ภายในเวลาที่กำหนด

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า พิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะของงาน

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านเวลาโดยมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ต่อมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน

ปัญญาภา อศนิบุตร (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพใน

การทำงาน การให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานที่ทำของพนักงาน เพื่อส่งเสริมพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิรวรรณ ธนบุรณ์วณิช (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ด้านการรักษาความลับและด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และการรักษามาตรฐานในการปฏิบัติงาน

อินทร์ จันทร์เจริญ และคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และด้านความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อนักศึกษาสาขาวิชาชีพครู มีความเข้าใจ ความเชื่อมั่นที่ดีต่ออาชีพครู และเมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครูจะสามารถทำให้ครูไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ จากที่กล่าวมาคือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

## 2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kgapola & Fouch (2016) (อ้างอิงใน สกุนา มาอู, 2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของนักบัญชีมืออาชีพสำหรับตำแหน่งงานบริหาร โดยผลการศึกษา พบว่า ทักษะที่ถูกระบุเป็นความต้องการมากที่สุด คือ ทักษะทางปัญญา ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา รองลงมาคือ ทักษะทางเทคนิคหน้าที่ ทักษะส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสารและทักษะการจัดการธุรกิจ ความเป็นผู้นำ การจัดการระเบียบการตัดสินใจอย่างมืออาชีพและกลยุทธ์การวางแผน ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้พวกเขาพร้อมที่จะรับตำแหน่งผู้บริหาร

Sandifer (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความรู้ทางเทคนิคและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้จบบัญชีในรัฐมิสซิสซิปปี ผลการศึกษา พบว่า ทักษะที่สำคัญมากสำหรับผู้จบบัญชี คือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์และแก้ปัญหา การตัดสินใจแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งการตั้งใจฟังนายจ้าง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

Sahar Sepasi (2019) (อ้างอิงใน สุวรรณมา คิงคำ, 2564) ได้ศึกษาจรรยาบรรณเป็นหลักการสำคัญที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเลือกที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด รักษาความลับ ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมมีความสำคัญและสร้างคุณค่าอย่างยิ่งต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

Zaenal Mustafa Elqadri (2015) (อ้างอิงใน นิตยา พรหมจันทร์, 2562) ศึกษาเรื่องรูปแบบความเป็นผู้นำแรงจูงใจและแรงจูงใจเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน PT. Kurnia Wijaya Various Industries “Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries” การวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่าระดับของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจ และการให้สิ่งจูงใจ มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานมีผลระดับมาก บ่งชี้ว่าตัวความเป็นผู้นำสไตล์แรงจูงใจและแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ร้อยละ 97.1 ส่วนที่เหลือได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นๆ

เอแตง เอแซล นาติซา (Ntisa, 2015) (อ้างอิงใน ญัฐวัตร เบ็ญวันปลูก, 2562) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน ผลการวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดำเนินการในการประเมินผลความแข็งแกร่งและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าสหสัมพันธ์สูงสุดระหว่างโครงสร้างเป็น 0.442 จึงให้หลักฐานของความถูกต้องเลือกปฏิบัติการวิเคราะห์ปัจจัยที่ได้ดำเนินการสำหรับแบบสอบถามความมุ่งมั่นขององค์กรและบุคคลปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านซอฟต์แวร์ทางสถิติ SPSS รุ่น 22.0 ความมุ่งมั่นขององค์กรเผยแพร่ปัจจัยสี่และทั้งหมดของพวกเขาคิดแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายของ 65.2% การปฏิบัติงานเผยแพร่ปัจจัยที่สามซึ่งคิดเป็นความแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายประมาณผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคล้ายคลึงกันในการรับรู้ในแง่ของโครงสร้างการศึกษาสถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศและการศึกษาโครงสร้างสี่ ยกเว้นการปฏิบัติงานการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันได้ดำเนินการเพื่อสร้างความถูกต้องขนาดมาตรการทั้งหมดเป็นไปตามแบบที่ได้รับการยอมรับรูปแบบและความน่าเชื่อถือและเปิดเผยว่าเครื่องชั่งที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือสุดท้ายรูปแบบโครงสร้างได้รับการทดสอบสรุปได้ว่ารูปแบบความคิดที่ถูกต้องจับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความมุ่งมั่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลสำคัญในการปฏิบัติงาน

Haenggli, M. & Hirschi, A. (2020) (อ้างอิงใน กัญยาระ กตะศิลา, 2564) ได้ทำการศึกษา ความสามารถในการปรับตัวและความสำเร็จในอาชีพภายใต้กรอบทรัพยากรที่กว้างขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจว่าทรัพยากรในอาชีพต่างๆ มีความสัมพันธ์กันและรูปแบบความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกันอย่างไร จากการทดสอบ พนักงาน 574 คน ได้ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่สำคัญ แหล่งข้อมูลความสามารถในการปรับตัวในอาชีพ และความรู้ทักษะ ผลการศึกษาพบว่า แหล่งข้อมูลความสามารถในการปรับตัวในอาชีพมีความเกี่ยวข้องกับแหล่งข้อมูลอาชีพประเภทอื่นๆ จากการวิเคราะห์น้ำหนักร่วมกัน พบว่า ทรัพยากรอาชีพ



ที่สร้างแรงบันดาลใจและสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ กับแง่มุมที่แตกต่างกัน ของความสำเร็จในอาชีพการงาน ในขณะที่ทรัพยากรความรู้และทักษะในอาชีพ มีความเกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จในอาชีพอย่างชัดเจน

Harshini, P. & Chris, H (2014) ศึกษาการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในการ ประกอบวิชาชีพ ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารที่พบระหว่างสถาบันการศึกษาและนักบัญชีเป็นสิ่งที่ สำคัญที่สุด สำหรับอาชีพการงานที่แตกต่างกันและระยะเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

Kemoh (2016) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร: กรณีศึกษาศูนย์สนับสนุนยูนิเซฟโซมาเลีย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของยูนิเซฟโซมาเลียไม่พอใจ ในงานของพวกเขา การออกแบบในแง่ของงานที่พวกเขาทำและองค์กรไม่ได้เกี่ยวข้องกับพวกเขาใน งานการออกแบบที่นำไปสู่การลดความรุนแรง ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและ ทักษะคิดต่อการทำงาน รวมทั้งเพิ่มขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรใน องค์กรมีความรู้สึกปลอดภัยจากการฝึกอบรมที่เอื้อต่อความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และสถานการณ์ใหม่ภายในองค์กร การศึกษาแนะนำให้ผู้บริหารรักษาผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป็นค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพวิธีการรักษาบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง แต่ยังคงรวมถึงผลตอบแทน ทางการเงินที่ควรเชื่อมโยงโดยตรงกับแผนการจ่ายผลตอบแทนและสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์

Nugrahanto, A., & Alhadi, I (2021) (อ้างอิงใน จามจุรี ใจแก้ว, 2564) ศึกษา ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความสามารถของผู้ตรวจสอบภาษี ความซับซ้อน ของงาน และแรงกดดันด้านเวลาที่ส่งผลต่อคุณภาพของการตรวจสอบภาษี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านความเป็นประโยชน์ ความง่ายในการใช้เทคโนโลยี และการสนับสนุนทรัพยากรทางเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการตรวจสอบภาษี ในขณะที่เดียวกัน ปัจจัยกดดันด้านเวลาที่อาจขัดขวางการประเมินหลักฐาน ขั้นตอนการดำเนินการ และการตรวจจับการไม่ปฏิบัติตามภาษีมียผลเสียต่อคุณภาพการตรวจสอบภาษี

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะหรือคุณสมบัติที่เหมาะสม และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาเชี่ยวชาญใน การปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพที่สมบูรณ์ ดังนั้น สมรรถนะของนักบัญชี ที่จำเป็นต้องมี เช่น ด้านสติปัญญา ด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสารกับผู้อื่น และด้านการใช้สารสนเทศ เพื่อให้การทำงานของนักบัญชีนั้น รวดเร็ว ทันเวลา สร้างความน่าเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบ การปฏิบัติงานได้อย่างตรงไปตรงมา และจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ทำบัญชีตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความพึง พอใจในงาน ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในส่วน งานรับผิดชอบของตนเอง เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานบัญชี

ดังนั้นสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีจรรยาบรรณอย่างที่คุณประกอบวิชาชีพควรจะเป็น

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ นักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) โดยมีนักบัญชี (คงอยู่) จำนวน 46,039 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

สูตร n	=	$\frac{N}{1+Ne^2}$
เมื่อ n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N	=	ขนาดของประชากร
e	=	ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้แทนค่า
N	=	46,039
e	=	0.05
n	=	$\frac{46,039}{1+(46,039)(0.05)^2}$
n	=	396.55
n	~	397

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาได้แก่ นักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 397 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนดขึ้น เพื่อศึกษาสมรรถนะและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นประกอบด้วยคำถาม จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

- ด้านสติปัญญา
- ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่
- ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ด้านความรับผิดชอบในงาน
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นประกอบด้วยคำถาม จำนวน 9 ข้อ ดังนี้

- ด้านการบรรลุเป้าหมาย
- ด้านความน่าเชื่อถือ
- ด้านความทันเวลา

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบตามความคิดเห็นประกอบด้วยคำถาม จำนวน 18 ข้อ ดังนี้

- ด้านความซื่อสัตย์
- ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ
- ด้านความรู้ความสามารถ

- ด้านการรักษาความลับ
- ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ
- ด้านความโปร่งใส

ส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 5 เป็นแบบสำรวจความคิดเห็น จะใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating Rcale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแต่ละหัวข้อจะแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (Likert, Rensis, 1967) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ Likert Scale	ความคิดเห็น
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

### 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎี และการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ศึกษาแบบสอบถามและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลตามกรอบแนวคิดของการวิจัยทั้ง 4 ด้าน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ดังนี้

- 3.1 อาจารย์ ดร.สมศรี เวินทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 3.2 คุณปริญญา สิงห์สุข กรรมการผู้จัดการ บริษัท รักร์สบบับัญชี จำกัด
- 3.3 คุณเกษสุตา กลิ่นภูมเรศ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เค.เจ.พี.พลัส จำกัด

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และพิจารณาแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) เพื่อค้นหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญไปทำแบบทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient;  $\alpha$ ) ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cochran, W. G., 1977) สำหรับเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )	การแปลความหมายระดับความเสี่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยเกณฑ์ยอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.75 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ หมายความว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษางานวิจัยได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

3.7 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น จนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้ดำเนินการนำแบบสอบถาม เพื่อขออนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยจากนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 4 จังหวัด ได้แก่ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง นักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชี พร้อมบอกวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างได้รับทราบเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการกรอกแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาโดยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาไปลงคะแนนเพื่อรวบรวมข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติสำเร็จรูป และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์แสดงผลข้อมูลต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)

3. วิเคราะห์ระดับสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### ค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00

หมายถึง

#### ความหมาย

เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20

หมายถึง

เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40

หมายถึง

เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60

หมายถึง

เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80

หมายถึง

เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของนักบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี พิจารณาโดยกำหนดค่าความสัมพันธ์ไว้ถ้าหากมีค่ามากกว่า 0.80 แสดงว่าจะเกิดปัญหาจากการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (Multicollinearity) ที่จะส่งผลกระทบต่อผลการทดสอบสมการถดถอยเชิงพหุ เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสามารถแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 144 อ้างอิงโดย ศราวุธ สร้อยทอง, 2562)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มากกว่า 0.80	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61 – 0.80	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41 – 0.60	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.40	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ น้อยกว่า 0.20	หมายถึง	ระดับความสัมพันธ์ต่ำ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่ออธิบายผลการวิเคราะห์ความมีอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ คือ สมรรถนะของนักบัญชี ประกอบด้วย ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความทันเวลา และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับความสัมพันธ์ (Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J., 1998) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เป็นการศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยผู้ศึกษาได้นำตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นเครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 397 คน โดยมีการวิเคราะห์ค่าสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้บรรยายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis)
- 4.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)
- 4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)
- 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Description Analysis)

##### 4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 397 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือน แสดงผลการวิเคราะห์ในรูปของตารางแสดงเป็นจำนวนและค่าร้อยละ รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	111	27.96
หญิง	286	72.04
<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 286 คน (ร้อยละ 72.04) รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน (ร้อยละ 27.96) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า30ปี	209	52.64
30-40ปี	100	25.19
41-50ปี	69	17.38
51ปีขึ้นไป	19	4.79
<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในอายุช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 209 คน (ร้อยละ 52.64) รองลงมา เป็นอายุช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 100 คน (ร้อยละ 25.19) อายุช่วงอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 17.38) และอายุช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 4.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	4.79
ปริญญาตรี	313	78.84
ปริญญาโท	60	15.11
สูงกว่าปริญญาโท	5	1.26
<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 313 คน (ร้อยละ 78.84) รองลงมา เป็นการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน (ร้อยละ 15.11) การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 4.79) และการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 1.26) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	95	23.93
5 – 10 ปี	187	47.10
11 -15 ปี	37	9.32
15 – 20 ปี	48	12.09
มากกว่า 20 ปี	30	7.56
<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี จำนวน 187 คน (ร้อยละ 47.10) รองลงมา เป็นประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.93) ประสบการณ์ทำงาน 15-20 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 12.09) ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 37 คน (ร้อยละ 9.32) และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน (ร้อยละ 7.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า15,000บาท	114	28.72
15,001-20,000บาท	76	19.14
20,001-25,000บาท	72	18.14
25,001-30,000บาท	29	7.30
30,001-35,000บาท	32	8.06
มากกว่า35,000บาท	74	18.64
<b>รวม</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 114 คน (ร้อยละ 28.72) รองลงมา เงินเดือน 15,001-20,000 จำนวน 76 คน (ร้อยละ 19.14) เงินเดือนมากกว่า 35,000 บาท จำนวน 74 คน (ร้อยละ 18.64) เงินเดือน 20,001-25,000 จำนวน 72 คน (ร้อยละ 18.14) เงินเดือน 30,001-35,000 จำนวน 32 คน (ร้อยละ 8.06) และ เงินเดือน 25,001-30,000 จำนวน 29 คน (ร้อยละ 7.30)

#### 4.1.2 ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี

การวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านเทคนิค และปฏิบัติหน้าที่ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี โดยภาพรวม

สมรรถนะของนักบัญชี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านสติปัญญา	3.924	0.815	มาก
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่	4.059	0.794	มาก
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.071	0.833	มาก
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร	3.939	0.866	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.998</b>	<b>0.758</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 6 พบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สมรรถนะของนักบัญชีอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.998, S.D. = 0.758) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีมากที่สุด คือ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X}$  = 4.071, S.D. = 0.833) อยู่ในระดับมาก ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X}$  = 4.059, S.D. = 0.794) อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $\bar{X}$  = 3.939, S.D. = 0.866) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านสติปัญญา ( $\bar{X}$  = 3.924, S.D. = 0.815) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา

สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ข้อปฏิบัติ และประมวลรัษฎากรเป็นอย่างดี	3.680	1.032	มาก
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานบัญชีของธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน	3.900	0.976	มาก
ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ	4.190	0.841	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.924</b>	<b>0.815</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีด้านสติปัญญา ( $\bar{X}$  = 3.924, S.D. = 0.815) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชีให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ ( $\bar{X}$  = 4.190, S.D. = 0.841) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานบัญชีของธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.900, S.D. = 0.976) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ข้อปฏิบัติ และประมวลรัษฎากรเป็นอย่างดี ( $\bar{X}$  = 3.680, S.D. = 1.032) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่

สมรรถนะของนักบัญชี ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความสามารถพัฒนากระบวนการทางบัญชี เชื่อมโยงข้อมูล และนำเข้าข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานบัญชี	4.070	0.958	มาก
ท่านมีความสามารถจัดทำและรวบรวมข้อมูล นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.100	0.959	มาก
ท่านมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องมือ Microsoft Word, Excel และการสืบค้นข้อมูล ติดต่อหน่วยงานภายใน-ภายนอก ผ่านระบบ Internet	4.010	0.863	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.059</b>	<b>0.794</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X}$  = 4.059, S.D. = 0.794) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถจัดทำและรวบรวมข้อมูล นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$  = 4.100, S.D. = 0.959) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสามารถพัฒนากระบวนการทางบัญชี เชื่อมโยงข้อมูล และนำเข้าข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานบัญชี ( $\bar{X}$  = 4.070, S.D. = 0.958) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องมือ Microsoft Word, Excel และการสืบค้นข้อมูล ติดต่อหน่วยงานภายใน-ภายนอก ผ่านระบบ Internet ( $\bar{X}$  = 4.010, S.D. = 0.863) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สมรรถนะของนักบัญชี ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นได้ โดย สร้างความร่วมมือในการทำงานภายในกลุ่ม หรือ ประสานงานหน่วยงานอื่นๆ ได้	4.250	0.904	มากที่สุด
ท่านมีความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุย เกี่ยวกับข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย	3.990	1.002	มาก
ท่านมีการกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูล ข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำ การสื่อสาร	3.970	0.890	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.071</b>	<b>0.833</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชี ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $\bar{X}$  = 4.071, S.D. = 0.833) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นได้ โดยสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในกลุ่ม หรือประสานงานหน่วยงานอื่นๆ ได้ ( $\bar{X}$  = 4.250, S.D. = 0.904) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุย เกี่ยวกับข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย ( $\bar{X}$  = 3.990, S.D. = 1.002) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร ( $\bar{X}$  = 3.970, S.D. = 0.890) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชี ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร

สมรรถนะของนักบัญชี ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.850	0.889	มาก
ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้อย่างครบถ้วน	3.940	0.966	มาก
ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.030	1.044	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.939</b>	<b>0.866</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของนักบัญชีด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $\bar{X}$  = 3.939, S.D. = 0.866) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง ( $\bar{X}$  = 4.030, S.D. = 1.044) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้อย่างครบถ้วน ( $\bar{X}$  = 3.940, S.D. = 0.966) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X}$  = 3.850, S.D. = 0.889) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



#### 4.1.3 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตาราง ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.988	0.878	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.129	0.991	มาก
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.882	0.880	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.999</b>	<b>0.830</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.999$ , S.D. = 0.830) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 4.129$ , S.D. = 0.991) อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.988$ , S.D. = 0.878) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.882$ , S.D. = 0.880) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านสามารถจัดเตรียมและส่งงานได้อย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา	3.950	0.958	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้	3.940	0.915	มาก
ท่านได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี	4.070	0.979	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.988</b>	<b>0.878</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.988$ , S.D. = 0.878) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ( $\bar{X} = 4.070$ , S.D. = 0.979) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถจัดเตรียมและส่งงานได้อย่างรวดเร็วตาม

กำหนดเวลา ( $\bar{X}$  = 3.950, S.D. = 0.958) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ ( $\bar{X}$  = 3.940, S.D. = 0.915) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีการจัดเรียงลำดับในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด	4.080	0.956	มาก
ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องครบถ้วนงานเป็นหลัก	4.170	0.914	มาก
ท่านจัดทำและรายงานงบการเงินได้ทันต่อเวลาที่กำหนด	4.140	1.767	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.129</b>	<b>0.991</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X}$  = 4.129, S.D. = 0.991) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วนงานเป็นหลัก ( $\bar{X}$  = 4.170, S.D. = 0.914) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ จัดทำและรายงานงบการเงินได้ทันต่อเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 4.140, S.D. = 1.767) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การจัดเรียงลำดับในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 4.080, S.D. = 0.956) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่ สูงขึ้นในอนาคต	3.690	1.041	มาก
ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.950	1.053	มาก
ท่านมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อ เติบโตในสายงานที่ทำอยู่	4.010	0.955	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.882</b>	<b>0.880</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\bar{X}$  = 3.882, S.D. = 0.880) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ มุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อเติบโตในสายงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X}$  = 4.010, S.D. = 0.955) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 3.950, S.D. = 1.053) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต ( $\bar{X}$  = 3.690, S.D. = 1.041) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### 4.1.4 ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความทันเวลา นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.175	0.885	มาก
ด้านความน่าเชื่อถือ	4.108	0.883	มาก
ด้านความทันเวลา	4.088	0.848	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.123</b>	<b>0.829</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 15 พบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.123, S.D. = 0.829) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X}$  = 4.175, S.D. = 0.885) อยู่ใน ระดับมาก ด้านความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X}$  = 4.108, S.D. = 0.883) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านความทันเวลา ( $\bar{X}$  = 4.088, S.D. = 0.848) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ วางแผนไว้ได้สำเร็จ	4.180	0.905	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.160	0.967	มาก
ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของ สำนักงานบัญชี	4.190	0.947	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.175</b>	<b>0.885</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X}$  = 4.175, S.D. = 0.885) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานบัญชี

( $\bar{X}$  = 4.190, S.D. = 0.947) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้สำเร็จ ( $\bar{X}$  = 4.180, S.D. = 0.905) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X}$  = 4.160, S.D. = 0.967) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้าน ข้อมูล ตัวเลข การคำนวณภาษีถูกต้อง	4.050	1.008	มาก
ท่านมีการปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวัง ความละเอียดรอบคอบ	4.180	0.924	มาก
ท่านปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง ครบถ้วน	4.100	0.933	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.108</b>	<b>0.883</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ( $\bar{X}$  = 4.108, S.D. = 0.883) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวัง ความละเอียดรอบคอบ ( $\bar{X}$  = 4.180, S.D. = 0.924) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน ( $\bar{X}$  = 4.100, S.D. = 0.933) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้านข้อมูล ตัวเลข การคำนวณภาษีถูกต้อง ( $\bar{X}$  = 4.050, S.D. = 1.008) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา

ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว เสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด	4.110	0.926	มาก
ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการ ทำงานให้รวดเร็วขึ้น	4.160	0.895	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และรวดเร็ว โดยการเผื่อเวลาไว้ก่อนถึงวันครบ กำหนด	4.000	0.948	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.088</b>	<b>0.848</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ( $\bar{x}$  = 4.088, S.D. = 0.848) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชีให้ความสำคัญมากที่สุด คือ สามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น ( $\bar{x}$  = 4.160, S.D. = 0.895) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด ( $\bar{x}$  = 4.110, S.D. = 0.926) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และรวดเร็ว โดยการเผื่อเวลาไว้ก่อนถึงวันครบกำหนด ( $\bar{x}$  = 4.000, S.D. = 0.948) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### 4.1.5 ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

การวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ และด้านความโปร่งใส นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางแสดงเป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตาราง

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวม

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความซื่อสัตย์	4.161	0.831	มาก
ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ	4.096	0.798	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	4.147	0.767	มาก
ด้านการรักษาความลับ	4.276	0.854	มากที่สุด
ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ	4.278	0.788	มากที่สุด
ด้านความโปร่งใส	4.292	0.810	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.208</b>	<b>0.750</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 19 พบว่า ภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.208$ , S.D. = 0.750) โดยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มากที่สุด คือ ด้านความโปร่งใส ( $\bar{X} = 4.292$ , S.D. = 0.810) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.278$ , S.D. = 0.788) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการรักษาความลับ ( $\bar{X} = 4.276$ , S.D. = 0.854) อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.161$ , S.D. = 0.831) อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.147$ , S.D. = 0.767) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ( $\bar{X} = 4.096$ , S.D. = 0.798) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ต่อ วิชาชีพ	4.200	0.899	มาก
ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากผลประโยชน์ทับ ซ้อน	4.060	0.968	มาก
ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.230	0.890	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.161</b>	<b>0.831</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ( $\bar{X}$  = 4.161, S.D. = 0.831) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X}$  = 4.230, S.D. = 0.890) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.200, S.D. = 0.899) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานโดยปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน ( $\bar{X}$  = 4.060, S.D. = 0.968) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ



ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใดๆ และเปิดเผยข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	4.150	0.863	มาก
ท่านสามารถวางแผนการตรวจสอบ และปฏิบัติงานตรวจสอบโดยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการแทรกแซงจาก ผู้มีส่วนได้เสีย	3.990	0.955	มาก
ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ตามประมวลจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	4.140	0.786	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.096</b>	<b>0.798</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ( $\bar{X}$  = 4.096, S.D. = 0.798) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใดๆ และเปิดเผยข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.150, S.D. = 0.863) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ตามประมวลจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ( $\bar{X}$  = 4.140, S.D. = 0.786) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ สามารถวางแผนการตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานตรวจสอบโดยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการแทรกแซงจาก ผู้มีส่วนได้เสีย ( $\bar{X}$  = 3.990, S.D. = 0.955) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างมีสาระสำคัญที่ เกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการ บัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	4.050	0.828	มาก
ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.150	0.909	มาก
ท่านวางแผนในการทำงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน	4.250	0.868	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.147</b>	<b>0.767</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 4.147, S.D. = 0.767) อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ วางแผนในการทำงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน ( $\bar{x}$  = 4.250, S.D. = 0.868) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}$  = 4.150, S.D. = 0.909) อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ความรู้ ความเข้าใจ อย่างมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ( $\bar{x}$  = 4.050, S.D. = 0.828) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะที่ได้รับสิทธิและหน้าที่ ของท่าน	4.220	0.903	มากที่สุด
ท่านสามารถรักษาความลับของสำนักงานบัญชี ได้เป็นอย่างดี	4.300	0.880	มากที่สุด
ท่านไม่นำข้อมูลของสำนักงานบัญชีไปเปิดเผยต่อ ผู้อื่น โดยไม่ได้รับการอนุญาต	4.310	0.967	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.276</b>	<b>0.854</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ( $\bar{X}$  = 4.276, S.D. = 0.854) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ไม่นำข้อมูลของสำนักงานบัญชีไปเปิดเผยต่อผู้อื่น โดยไม่ได้รับการอนุญาต ( $\bar{X}$  = 4.310, S.D. = 0.967) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถรักษาความลับของสำนักงานบัญชีได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}$  = 4.300, S.D. = 0.880) อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ เปิดเผยข้อมูลเฉพาะที่ได้รับสิทธิและหน้าที่ของท่าน ( $\bar{X}$  = 4.220, S.D. = 0.903) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านปฏิบัติตามมาตรฐาน ระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	4.220	0.835	มากที่สุด
ท่านใช้ความสามารถในการดำเนินงานอย่าง เต็มที่ เพื่อผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ	4.310	0.866	มากที่สุด
ท่านละเว้นการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความ เสื่อมเสียต่อวิชาชีพ	4.300	0.893	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.278</b>	<b>0.788</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.278, S.D. = 0.788) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า นักบัญชี ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ใช้ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลลัพธ์ของงานที่มี

คุณภาพ ( $\bar{X}$  = 4.310, S.D. = 0.866) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ละเว้นการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.300, S.D. = 0.893) อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}$  = 4.220, S.D. = 0.835) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

**ตารางที่ 25** แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังและไม่บิดเบือนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานทางการเงิน	4.250	0.911	มากที่สุด
ท่านปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบปฏิบัติงาน	4.320	0.813	มากที่สุด
ท่านบันทึกข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ตามความเป็นจริง	4.310	0.886	มากที่สุด
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.292</b>	<b>0.810</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ( $\bar{X}$  = 4.292, S.D. = 0.810) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า นักบัญชีให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$  = 4.320, S.D. = 0.813) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บันทึกข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ตามความเป็นจริง ( $\bar{X}$  = 4.310, S.D. = 0.886) อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังและไม่บิดเบือนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานทางการเงิน ( $\bar{X}$  = 4.250, S.D. = 0.911) อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือชุดข้อมูล 2 ชุด ซึ่งถ้าหากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แต่ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งโดยทั่วไประดับค่าสัมประสิทธิ์ที่ยอมรับได้อยู่ที่ไม่เกิน -0.8 หรือ 0.8 โดยสามารถอธิบายผลได้ ดังนี้

$X_1$	=	ด้านสติปัญญา
$X_2$	=	ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่
$X_3$	=	ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
$X_4$	=	ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร
$X_5$	=	ด้านความสำเร็จในการทำงาน
$X_6$	=	ด้านความรับผิดชอบในงาน
$X_7$	=	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$	$X_6$	$X_7$
$X_1$	1						
$X_2$	0.790**	1					
$X_3$	0.704**	0.827**	1				
$X_4$	0.759**	0.819**	0.826**	1			
$X_5$	0.782**	0.785**	0.797**	0.802**	1		
$X_6$	0.647**	0.701**	0.694**	0.697**	0.784**	1	
$X_7$	0.668**	0.749**	0.689**	0.734**	0.714**	0.690**	1

\*\* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 เมื่อพิจารณาค่า Sig ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่า จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วย ด้านสติปัญญา  $X_1$  ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่  $X_2$  ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น  $X_3$  ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร  $X_4$  ด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  ด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  สามารถวิเคราะห์ผลได้ดังนี้

ด้านสติปัญญา  $X_1$  มีสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่  $X_2$  ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น  $X_3$  ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร  $X_4$  ด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  ด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.790 0.704 0.759 0.782 0.647 และ 0.668 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่  $X_2$  มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  ด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.785 0.701 และ 0.749 ตามลำดับ และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น  $X_3$  ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร  $X_4$  มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.8 ผู้ศึกษาจึงตรวจสอบขั้นที่ 2 โดยการหาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดย Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และ VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งพบว่าค่าความทนทานเท่ากับ 0.249 0.238 ตามลำดับ และ ค่า VIF เท่ากับ 4.023 4.202 ตามลำดับ แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น  $X_3$  มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  ด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.797 0.694 0.689 ตามลำดับ และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร  $X_4$  มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.8 ผู้ศึกษาจึงตรวจสอบขั้นที่ 2 โดยการหาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดย Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และ VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งพบว่าค่าความทนทานเท่ากับ 0.238 และ ค่า VIF เท่ากับ 4.202 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร  $X_4$  มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.697 0.734 ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  มีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่า

ความสัมพันธ์มากกว่า 0.8 ผู้ศึกษาจึงตรวจสอบขั้นที่ 2 โดยการหาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดย Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 และ VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งพบว่า Tolerance เท่ากับ 0.328 และ ค่า VIF เท่ากับ 3.053 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.784 0.714 ตามลำดับ แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.690 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

#### 4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 27** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.273	0.137		1.992	0.047		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.344	0.053	0.317	6.487	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	0.277	0.068	0.249	4.066	0.000**	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.265	0.061	0.250	4.380	0.000**	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	0.087	0.060	0.086	1.468	0.143	0.238	4.202

R = 0.826, R<sup>2</sup> = 0.683, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.680, SE<sub>est</sub> = 0.501, F = 211.177, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.826) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 68 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.680) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.501 (SE<sub>est</sub> = 0.501) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 1 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการ



ทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 2** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 28** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.278	0.138		2.009	0.045		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.310	0.053	0.286	5.806	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	0.115	0.069	0.104	1.679	0.094	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.335	0.061	0.316	5.491	0.000**	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	0.198	0.060	0.195	3.309	0.001**	0.238	4.202

R = 0.823, R<sup>2</sup> = 0.678, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.674, SE<sub>est</sub> = 0.504, F = 206.070, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.823) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 67.4 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.674) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.504 (SE<sub>est</sub> = 0.504) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 2 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 3** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 29** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.560	0.138		4.063	0.000		
ด้านสติปัญญา (X <sub>1</sub> )	0.269	0.053	0.259	5.050	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ (X <sub>2</sub> )	0.126	0.068	0.118	1.839	0.067	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X <sub>3</sub> )	0.125	0.061	0.123	2.053	0.041*	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร (X <sub>4</sub> )	0.369	0.060	0.377	6.178	0.000**	0.238	4.202

R = 0.808, R<sup>2</sup> = 0.652, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.649, SE<sub>est</sub> = 0.502, F = 183.829,

Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.808) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 64.9 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.649) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.502 (SE<sub>est</sub> = 0.502) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 3 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 4** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 30** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.437	0.179		8.009	0.000		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.397	0.069	0.390	5.727	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	0.240	0.089	0.229	2.685	0.008**	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.132	0.079	0.133	1.669	0.096	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	-0.088	0.078	-0.091	-1.125	0.261	0.238	4.202

R = 0.621, R<sup>2</sup> = 0.386, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.380, SE<sub>est</sub> = 0.654, F = 61.580, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.621) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 38 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.380) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.654 (SE<sub>est</sub> = 0.654) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 4 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา และด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ไม่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 5** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 31** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.183	0.157		7.515	0.000		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.267	0.061	0.272	4.383	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	0.026	0.078	0.026	.338	0.736	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.252	0.069	0.262	3.622	0.000**	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	0.187	0.068	0.203	2.740	0.006**	0.238	4.202

R = 0.699, R<sup>2</sup> = 0.489, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.483, SE<sub>est</sub> = 0.574, F = 93.651, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.699) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 48.3 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.483) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.574 (SE<sub>est</sub> = 0.574) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 5 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 6** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 32** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.854	0.119		7.189	0.000		
ด้านสติปัญญา (X <sub>1</sub> )	0.411	0.046	0.437	8.952	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ (X <sub>2</sub> )	-0.047	0.059	-0.049	-0.798	0.425	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (X <sub>3</sub> )	0.293	0.052	0.318	5.582	0.000**	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร (X <sub>4</sub> )	0.172	0.052	0.195	3.344	0.001**	0.238	4.202

R = 0.827, R<sup>2</sup> = 0.684, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.681, SE<sub>est</sub> = 0.433, F = 212.300, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.827) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 68.1 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.681) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ

0.433 ( $SE_{est} = 0.433$ ) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 6 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 7 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 33 แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.281	0.175		7.326	0.000		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.318	0.068	0.303	4.701	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	0.134	0.087	0.124	1.537	0.125	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.112	0.077	0.109	1.452	0.147	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	0.190	0.076	0.193	2.509	0.013*	0.238	4.202
R = 0.669, R <sup>2</sup> = 0.448, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.443, SE <sub>est</sub> = 0.638, F = 79.579, Sig = 0.000, n = 397							

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.669) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 44.3

(Adjusted  $R^2 = 0.443$ ) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.638 ( $SE_{est} = 0.638$ ) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 7 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ไม่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 8** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 34** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.237	0.145		8.548	0.000		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.360	0.056	0.373	6.440	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	-0.081	0.072	-0.082	-1.129	0.259	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.357	0.064	0.378	5.590	0.000**	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	0.128	0.063	0.140	2.035	0.043*	0.238	4.202

$R = 0.745$ ,  $R^2 = 0.555$ , Adjusted  $R^2 = 0.551$ ,  $SE_{est} = 0.528$ ,  $F = 122.425$ ,

Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $R = 0.745$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 55.1 (Adjusted  $R^2 =$

0.551) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.528 ( $SE_{est} = 0.528$ ) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 8 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 9** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 35** แสดงการทดสอบสมมติฐานสมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.224	0.154		7.940	0.000		
ด้านสติปัญญา ( $X_1$ )	0.370	0.060	0.372	6.208	0.000**	0.338	2.958
ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ )	0.006	0.077	0.006	0.082	0.934	0.216	4.637
ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ )	0.483	0.068	0.497	7.100	0.000**	0.249	4.023
ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ )	-0.095	0.067	-0.102	-1.427	0.154	0.238	4.202

$R = 0.723$ ,  $R^2 = 0.523$ , Adjusted  $R^2 = 0.518$ ,  $SE_{est} = 0.562$ ,  $F = 107.409$ ,  
Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $R = 0.723$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 51.8 (Adjusted  $R^2 = 0.518$ )



และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.562 ( $SE_{est} = 0.562$ ) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.216 และ VIF สูงสุดที่ 4.637 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 9 สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านสติปัญญา และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนตัวแปรด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กรไม่มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 10** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 36** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.333	0.098		3.397	0.001		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_5$ )	0.537	0.039	0.533	13.664	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $X_6$ )	0.146	0.034	0.163	4.328	0.000**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_7$ )	0.283	0.034	0.281	8.405	0.000**	0.446	2.243

$R = 0.897$ ,  $R^2 = 0.804$ ,  $Adjusted R^2 = 0.518$ ,  $SE_{est} = 0.393$ ,  $F = 537.292$ ,  $Sig = 0.000$ ,  $n = 397$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง ( $R = 0.897$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 51.8 ( $Adjusted R^2 = 0.518$ ) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.393 ( $SE_{est} = 0.393$ ) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.328 และ

VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 11** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 37** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.348	0.104		3.350	0.001		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.500	0.042	0.497	11.985	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>6</sub> )	0.217	0.036	0.244	6.079	0.000**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.224	0.036	0.223	6.285	0.000**	0.446	2.243

R = 0.883, R<sup>2</sup> = 0.779, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.777, SE<sub>est</sub> = 0.417, F = 461.572, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.883) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 77.7 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.777) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.417 (SE<sub>est</sub> = 0.417) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 12** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 38** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.439	0.099		4.444	0.000		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.440	0.040	0.456	11.118	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>6</sub> )	0.123	0.034	0.144	3.623	0.000**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.357	0.034	0.370	10.538	0.000**	0.446	2.243

R = 0.853, R<sup>2</sup> = 0.783, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.782, SE<sub>est</sub> = 0.396, F = 473.855, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.853) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 78.2 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.782) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.396 (SE<sub>est</sub> = 0.396) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 13** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 39** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.606	0.161		9.973	0.000		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.247	0.065	0.261	3.823	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>6</sub> )	0.143	0.055	0.171	2.589	0.010*	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.253	0.055	0.268	4.580	0.000**	0.446	2.243

R = 0.634, R<sup>2</sup> = 0.401, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.397, SE<sub>est</sub> = 0.645, F = 87.822, Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.634) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 39.7 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.397) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.645 (SE<sub>est</sub> = 0.645) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 14** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 40** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ  
บัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.364	0.142		9.628	0.000		
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.225	0.057	0.247	3.956	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>6</sub> )	0.132	0.049	0.163	2.705	0.007**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.333	0.049	0.367	6.856	0.000**	0.446	2.243

R = 0.706, R<sup>2</sup> = 0.498, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.494, SE<sub>est</sub> = 0.568, F = 129.894,  
Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.706) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 49.4  
(Adjusted R<sup>2</sup> = 0.494) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.568 (SE<sub>est</sub> = 0.568)  
มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มี  
ปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จ  
ในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ  
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 15** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 41** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.078	0.109		9.908	0.000		
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.373	0.044	0.427	8.561	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>6</sub> )	0.150	0.037	0.193	4.008	0.000**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.248	0.037	0.284	6.651	0.000**	0.446	2.243

**R = 0.824, R<sup>2</sup> = 0.680, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.677, SE<sub>est</sub> = 0.436, F = 277.834, Sig = 0.000, n = 397**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.824) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 67.7 (Adjusted R<sup>2</sup> = 0.677) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.436 (SE<sub>est</sub> = 0.436) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 15 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 16** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 42** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ  
บัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร D4	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.341	0.151		8.874	0.000		
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน (X <sub>5</sub> )	0.260	0.061	0.267	4.295	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน (X <sub>6</sub> )	0.160	0.052	0.186	3.083	0.002**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน (X <sub>7</sub> )	0.319	0.052	0.328	6.152	0.000**	0.446	2.243

R = 0.708, R<sup>2</sup> = 0.501, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.497, SE<sub>est</sub> = 0.606, F = 131.523,  
Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.708) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 49.7 (Adjusted R<sup>2</sup> =  
0.497) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.606 (SE<sub>est</sub> = 0.606) มีค่า Tolerance  
ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์  
ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 16 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน  
ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณ  
วิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**สมมติฐานที่ 17** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 43** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ  
บัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร D5	B	Std. Error	b	t	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.415	0.131		10.796	0.000		
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	0.292	0.053	0.326	5.569	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบใน งาน	0.128	0.045	0.160	2.835	0.005**	0.351	2.852
ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	0.302	0.045	0.337	6.716	0.000**	0.446	2.243

R = 0.748, R<sup>2</sup> = 0.559, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.556, SE<sub>est</sub> = 0.525, F = 166.019,  
Sig = 0.000, n = 397

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
พหุคูณอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (R = 0.748) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 55.6 (Adjusted R<sup>2</sup> =  
0.556) และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.525 (SE<sub>est</sub> = 0.525) มีค่า Tolerance  
ต่ำสุดที่ 0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์  
ร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 17 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการ  
ทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อ  
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



**สมมติฐานที่ 18** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**ตารางที่ 44** แสดงการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ  
บัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปร D6	B	Std. Error	b	t	Sig	Toler- ance	VIF
ค่าคงที่	1.378	0.136		10.107	0.000		
ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	0.293	0.055	0.317	5.354	0.000**	0.328	3.053
ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน	0.144	0.047	0.176	3.079	0.002**	0.351	2.852
	0.297	0.047	0.323	6.355	0.000**	0.446	2.243

$R = 0.740$ ,  $R^2 = 0.548$ , Adjusted  $R^2 = 0.545$ ,  $SE_{est} = 0.546$ ,  $F = 158.999$ ,  
 $Sig = 0.000$ ,  $n = 397$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่  
ในระดับค่อนข้างสูง ( $R = 0.740$ ) มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 54.5 (Adjusted  $R^2 = 0.545$ )  
และมีค่าความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.546 ( $SE_{est} = 0.546$ ) มีค่า Tolerance ต่ำสุดที่  
0.328 และ VIF สูงสุดที่ 3.053 ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าไม่มีปัญหาในความสัมพันธ์ร่วม  
เส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตามสมมติฐานที่ 18 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี  
ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้าน  
ความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ  
บัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้สามารถตอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ดังตาราง  
ตารางที่ 45 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
2	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
3	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
4	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
5	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	สนับสนุน
6	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการ ปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
7	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
8	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
9	สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
10	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการ ทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	สนับสนุน

สมมติฐานที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
11	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
12	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
13	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
14	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
15	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
16	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
17	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน
18	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	สนับสนุน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จำนวนทั้งสิ้น 397 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล ในส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่ออธิบาย ประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา
- 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 397 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72 อายุช่วงต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 52.60 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 78.84 มีประสบการณ์ทำงาน ช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 47.10 และฐานะ ร้อยละ 53.85

**ส่วนที่ 2** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะของนักบัญชีโดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทุกด้านของสมรรถนะของนักบัญชี อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านสติปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.924 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.815 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.190 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.841 รองลงมาคือ 2) ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานบัญชีของธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.900 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.976 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 3) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ข้อปฏิบัติ และประมวล ราชการเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.680 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.032

2. ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.059 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.794 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ 1) ท่านมีความสามารถจัดทำและรวบรวม ข้อมูล นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.100 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 รองลงมา คือ 2) ท่านมีความสามารถพัฒนากระบวนการทางบัญชี เชื่อมโยงข้อมูล และ นำเข้าข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.070 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.958 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องมือ Microsoft Word, Excel และการสืบค้นข้อมูลติดต่อหน่วยงานภายใน-ภายนอก ผ่านระบบ Internet มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.010 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863

3. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.071 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.833 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นได้ โดยสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในกลุ่ม หรือประสานงานหน่วยงานอื่นๆ ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.904 รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุย เกี่ยวกับข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.990 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.002 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการกำหนด เป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.970 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890

4. ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.939 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.866 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.030 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.044 รองลงมา ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.940 และ

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.966 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.850 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.889

**ส่วนที่ 3** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทุกด้านของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.988 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.878 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.070 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.979 รองลงมา คือ ท่านสามารถจัดเตรียมและส่งงานได้อย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.950 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.958 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.940 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.915

2. ด้านความรับผิดชอบในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.129 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.991 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้องครบถ้วนงานเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.170 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.914 รองลงมา คือ ท่านจัดทำและรายงานงบการเงินได้ทันต่อเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.140 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.767 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีการจัดเรียงลำดับในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.080 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.956

3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.882 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.880 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อเติบโตในสายงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.010 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.955 รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.950 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.053 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.690 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.041

**ส่วนที่ 4** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทุกด้านของประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.175 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.885 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.190 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.180 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.905 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.160 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.967

2. ด้านความน่าเชื่อถือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.108 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.883 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีการปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวัง ละเอียดรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.180 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.924 รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.100 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.933 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้านข้อมูล ตัวเลข การคำนวณภาษีถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.050 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.008

3. ด้านความทันเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.088 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.848 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.160 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.895 รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.110 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.926 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และรวดเร็ว โดยการเผื่อเวลาไว้ก่อนถึงวันครบกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.948

**ส่วนที่ 5** สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทุกด้านของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านความซื่อสัตย์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.161 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.831 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดย

เรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.230 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.890 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา ชื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.200 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.899 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.060 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.968

2. ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.096 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.798 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใดๆ และเปิดเผยข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.150 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863 รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ตามประมวลจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.140 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถวางแผนการตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานตรวจสอบโดยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการแทรกแซงจาก ผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.990 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.955

3. ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.147 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.767 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านวางแผนในการทำงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.868 รองลงมา คือ ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.150 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.909 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.050 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.828

4. ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.276 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.854 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ท่านไม่นำข้อมูลของสำนักงานบัญชีไปเปิดเผยต่อผู้อื่น โดยไม่ได้รับการอนุญาต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.310 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.967 รองลงมา คือ ท่านสามารถรักษาความลับของสำนักงานบัญชีได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.300 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.880 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเปิดเผย



ข้อมูลเฉพาะที่ได้รับสิทธิและหน้าที่ของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.220 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.903

5. ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.278 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.788 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านใช้ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.310 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.866 รองลงมา คือ ท่านละเว้นการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.300 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.893 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.220 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.835

6. ด้านความโปร่งใส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.292 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.810 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยเรียงลำดับที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.320 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.813 รองลงมา คือ ท่านบันทึกข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.310 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.886 และส่วนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังและไม่บิดเบือนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.250 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.911

#### ส่วนที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระมีจำนวน 7 ตัวแปร คือ ด้านสติปัญญา  $X_1$  ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่  $X_2$  ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น  $X_3$  ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร  $X_4$  ด้านความสำเร็จในการทำงาน  $X_5$  ด้านความรับผิดชอบในงาน  $X_6$  ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน  $X_7$  โดยหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง  $-0.8 - 0.8$  ถือว่าตัวแปรอิสระคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันมาก เรียกว่า เกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (Multicollinearity) ซึ่งจากตารางที่ 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.689 ถึง 0.827 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรแต่ละชุดข้อมูลมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ถึง ค่อนข้างสูง และเมื่อทำการทดสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 2.243 ถึง 4.637 ซึ่งมีค่าซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ไม่เกิดความสัมพันธ์กันในระดับสูงระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง จึงไม่เกิดปัญหา (Multicollinearity)

### ส่วนที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**การทดสอบสมมติฐานที่ 1** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ ) และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี คือ ด้านสติปัญญา ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 2** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 3** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 4** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) และด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.008 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา และด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 5** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และ

ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 6** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ความสามารถ ความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 7** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.013 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านการรักษาความลับ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 8** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 และ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 9** สมรรถนะของนักบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**การทดสอบสมมติฐานที่ 10** แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบ พบว่า ด้าน





## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ศึกษามีข้ออภิปรายดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์สมรรถนะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

สมรรถนะของนักบัญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบพบว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านความทันเวลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภารักษ์ สุจारी (2564) เรื่อง อิทธิพลของทักษะนักตรวจสอบภาษีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะนักตรวจสอบภาษี ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะการสื่อสาร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านผลงานน่าเชื่อถือและได้มาตรฐาน และความสำเร็จของงานที่ทันเวลา เนื่องจากนักตรวจสอบภาษีจำเป็นต้องมีทักษะวิชาชีพบัญชีขั้นพื้นฐาน รวมถึงทักษะอื่น เพื่อให้การทำงานบรรลุได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก ขวัญอ่อน (2564) เรื่อง จรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะทางวิชาชีพ ด้านของปัญญา ด้านวิชาการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารมี ด้านการบริหารองค์กรและจัดการธุรกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤทัย อะโน (2563) เรื่อง อิทธิพลของทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ทักษะผู้ตรวจสอบแห่งอนาคตมีผลในเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลา ด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ทำบัญชีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานบัญชี ลักษณะงานบัญชีของธุรกิจที่ปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เทคนิคความสามารถเฉพาะตัวบุคคลก็ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานนั้นประสบความสำเร็จ โดยยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย มีความน่าเชื่อถือ และการปฏิบัติงานให้ทันเวลา ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของสภาวิชาชีพบัญชีเกี่ยวกับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เรื่องการพัฒนาทางวิชาชีพ ระยะเริ่มแรก โดยนักบัญชีจะต้องมีความรู้ด้านบัญชี ความรู้เกี่ยวกับองค์กรหรือรูปแบบธุรกิจขององค์กร ความรู้ด้านสารสนเทศที่เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และทักษะที่จำเป็นในการเป็นนักบัญชี ปฏิบัติการ ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ทักษะการสื่อสาร เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และยังสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ว่าการมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำตามเป้าหมาย และความสามารถในการใช้ กลยุทธ์ เทคนิค และเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด จะทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

และส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบพบว่า สมรรถนะของนักบัญชี ด้านสติปัญญา ( $X_1$ ) ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ( $X_2$ ) ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ( $X_3$ ) และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ( $X_4$ ) มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ปุณณัฐา วันดี (2560) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต่อจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านความรู้ทั่วไป ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี การเงิน ด้านความรู้ด้านองค์กรธุรกิจ ด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกประจำตัวของบุคคล มีความสัมพันธ์กับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส ด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริตของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้สอบบัญชีสมรรถนะยิ่งสูง จะช่วยให้ผู้สอบบัญชีปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณที่สภาวิชาชีพกำหนด และสอดคล้องกับ นุชจรรย์ ดีจิต (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ ด้านความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ทำบัญชีปฏิบัติ

ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน มีความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงานโดยไม่ถูกแทรกแซง รวมถึงการรักษาความลับข้อมูลทางธุรกิจ และเปิดเผยข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ซึ่งสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 ที่พื้นฐานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนั้นควรที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม เป็นอิสระ มีความรู้ การรักษาความลับหรือเปิดเผยข้อมูลตามสิทธิทางหน้าที่ที่ต้องทำอย่างโปร่งใส ไม่บิดเบือนข้อมูลอันเป็นสาระสำคัญ และแนวคิดของ นุชจรรย์ ดีจิต (2562) ที่ปัจจัยทักษะด้านความรู้ ทำให้ผู้ทำบัญชีตระหนักถึงความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ถ้าหากผู้ทำบัญชีขาดความเที่ยงธรรมและความเป็นอิสระ ก็จะส่งผลให้ผู้ทำบัญชีขาดจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความทันเวลา ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_5$ ) ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $X_6$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_7$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความทันเวลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) เรื่อง เจเนเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ/ ปัจจัยกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความก้าวหน้า และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธารารัตน์ อำนัภมณี (2562) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงานของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) เรื่อง



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปได้ว่า ผู้ทำบัญชีมีการเรียนรู้ การพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดการวางแผน ปฏิบัติงาน ประเมิน ติดตามผล อย่างเป็นขั้นตอน ทันเวลา ถูกต้อง ครบถ้วน ส่งผลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และได้รับการประเมินให้เลื่อนขั้นที่สูงขึ้น สนับสนุนแนวคิดของ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ที่ปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานนั้น ส่งผลต่อตัวของพนักงาน ทำให้คุณภาพงานเป็นไปตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลอื่น อีกทั้งแนวคิดของ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) การให้ความสำคัญกับความสำเร็จในงานที่ทำของพนักงาน เพื่อส่งเสริมพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรควรสนับสนุนการเรียนรู้ สัมมนาเพิ่มเติม ในส่วนของวิชาชีพ ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มี การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือทักษะที่จะทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้

และส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการทดสอบพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $X_5$ ) ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $X_6$ ) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ( $X_7$ ) มีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในด้านความซื่อสัตย์ ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ ด้านความรู้ความสามารถความเอาใจใส่ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านความโปร่งใส ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อินทร์ จันทร์เจริญ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ค่าเฉลี่ยของภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และด้านความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อนักศึกษา สาขาวิชาชีพครู มีความเข้าใจ ความเชื่อมั่นที่ดีต่ออาชีพครู และเมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพครูจะสามารถทำให้ครูไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ จากที่กล่าวมา คือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู และสอดคล้องกับนุชนิยม์ ดีจิต (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่ และการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ ด้านความโปร่งใส ของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทั้งนี้เป็นไปได้ว่า ผู้ทำบัญชีสามารถวางแผนการทำงานและการรายงานผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ผลงานมีคุณภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และได้รับการประเมินเลื่อนขั้น จากการได้รับการสนับสนุนอบรม เพิ่มเติมความรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ทำบัญชีได้ตระหนักรู้ในหน้าที่การทำงานของตนนั้น ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ใช้ผลงาน สนับสนุนแนวคิดของ McClelland แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ ที่ต้องการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์กับภารกิจใดภารกิจหนึ่ง โดยใช้ความรู้ความสามารถทำสิ่งนั้นสำเร็จ ทำให้เกิดอิทธิพลจากการเป็นที่ยอมรับ เป็นผู้นำ สามารถควบคุมการตัดสินใจผู้อื่นได้ และยังสนับสนุนแนวคิดของ อินทร์ จันทร์เจริญ และคณะ (2560) เมื่อมีการรับรู้ในความสามารถของตนเอง และมีความทะเยอทะยานส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตามวุฒิภาวะ เต็มโตในหน้าที่การงานที่จะต้องมีการจรรยาบรรณวิชาชีพ การจากมีความเข้าใจ ความเชื่อมั่นที่ดีต่อสายวิชาชีพ และเมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่อสายวิชาชีพก็จะสามารถทำให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ นั่นคือการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

### 5.3 ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มีข้อจำกัดด้านขอบเขตประชากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาเป็นนักบัญชีภายในสำนักงานบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น โดยผลการศึกษาอาจไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในกลุ่มประชากรอื่น เนื่องจากการเก็บข้อมูลเฉพาะเขตพื้นที่และในปี พ.ศ. 2566 เมื่อเทียบกับจำนวนนักบัญชีในสำนักงานบัญชีทั้งประเทศและในแต่ละช่วงเวลาอาจมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีส่งผลกระทบต่อการทำงาน

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

1. ผลการศึกษานับสนุนให้ผู้ทำบัญชี ทราบถึง ให้แก่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานบัญชีของธุรกิจ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของตนเอง สร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงานวิชาชีพบัญชี และคำนึงถึงจรรยาบรรณของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

2. ผลการศึกษานับสนุนในห้องค์กร นำผลวิจัย เป็นแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานบัญชีหรือบุคลากรในองค์กร ได้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพิ่มทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. นักบัญชีควรให้ความสำคัญ และการพัฒนาด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การใช้โปรแกรมบัญชีที่มีคุณภาพ ทักษะการใช้ Microsoft Office เป็นต้น ที่จะช่วยให้การทำงานนั้นรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2. นักบัญชีควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับอบรมความรู้ด้านบัญชี ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารงาน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยถึงสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ควรทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในเขตพื้นที่อื่น เช่น เขตพื้นที่ภาคใต้ เขตพื้นที่ตะวันออก เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี เช่น การยอมรับเทคโนโลยี

### บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. สรุปจำนวนสำนักงานบริการรับทำบัญชีแต่ละจังหวัด. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2566. จาก : [https://www.dbd.go.th/news\\_view.php?nid=469403169](https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469403169)
- กรุงเทพธุรกิจ. (2565). ส่องทิศทางการตลาดงานปี 65 กับ 10 อันดับ "สายงาน" ที่เป็นที่ต้องการของตลาด สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2566. จาก : <https://www.bangkokbiznews.com/social/983267>
- กมลรส จันท์ตาคำ. (2557). การพัฒนาสมรรถนะนักบัญชีของธุรกิจในอำเภอเมืองเชียงใหม่เพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). ทักษะ. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2566. จาก : <https://www.dailynews.co.th/article/223844>.
- ดุขฎิ อิศราพฤกษ์. (2560). เจนเนอเรชั่นและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี). (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ธนิษฐา ชิวพัฒน์พันธุ์. (2558). สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนคติของหัวหน้างานบัญชี. บทความ คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธารารัตน์ อำนวยกมลณี. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2566. จาก : [http://www.thailandindustry.com/indust\\_newweb/onlinemag\\_preview.php?cid=771](http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771)
- นุชจรรย์ ดีจิต. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของนักบัญชีในเขตภาคเหนือ. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปฤษา ภูประดิษฐ์. (2563). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการธุรกิจ ในจังหวัดชัยนาท. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565).
- ปฤณัฐธา วันดี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต่อจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สารนิพนธ์

- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์ แบนด์ค็อก กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชรทิศา นวลละออง. (2562). ผลกระทบของความรู้ความสามารถและสมรรถนะหลักของนักบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการจัดทำรายงานทางการเงิน : กรณีศึกษานักบัญชีในกรมสรรพสามิต. วิทยานิพนธ์ (บช.ม. (บัญชี)). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มณีวรรณ ศรีปาน. (2564). สมรรถนะนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วารุณี ฤทธิขจร. (2564). สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ. (การค้นคว้าอิสระ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2558). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 (IES3) ปรับปรุง 2558. สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2548). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 8 (IES8) สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2566. จาก <https://www.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2561) จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2566. จาก <https://www.tfac.or.th>
- สุพัตรา รักการศิลป์ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของนักบัญชีที่คาดหวังและการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีกับคุณภาพข้อมูลทางบัญชีของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. บทความวิจัย วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 28-44.
- สุภารักษ์ สุจारी. (2564). อิทธิพลของทักษะนักตรวจสอบภาษีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุวรรณา คิงคำ. (2564). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (การค้นคว้าอิสระบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชารัฐ จำกัด.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. พฤติกรรมองค์กร. (กรุงเทพมหานคร : อีวีฟิล์ม และไซเท็กซ์ ,2542), หน้า 109-114.

อินทร์ จันทร์เจริญ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ  
นักศึกษา หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย.  
Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(3), 2541-2554.

## BIBLIOGRAPHY

- Boam, R and Sparrow, P. (1992). *Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. London: McGraw - Hill International (UK) Limited.
- David C. McClelland. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Haenggli, M. & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119(1),103414.
- Harshini, P. & Chris, H. (2014). The Communication Skills of Accountants. *Accounting Education an international journal*.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New Brurawick: Transaction.
- Kemoh L. M. (2016). The impact of motivation on employees performance in an organization: A case of Unicef Somalia support centre. Master of Science Degree in Executive Master of Organizational Development (EMOD), United States International University-Africa.
- Kgapola M. P. & Fouché J. P. (2016). Professional accountants' perspective of Skills Required to Progress to management positions. (Africa North-West University).
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Ntisa, A. A. (2015). Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Invention, Absenteeism and Workperformance amongst academics with in South African Universities Of Technology : A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor Technologiae. Vaal University of Technology
- Nugrahanto, A., & Alhadi, I. (2021). A tax audit quality: an empirical analysis of the use of information technology, competence, task complexity and time pressure. *Info artha*, 5(2), 75-92.

- Sandifer Lisa. (2018). Knowledge, Technical Skills, and Employability Skills Required of Accounting Graduates Perceptions of Certified Public Accountants in Mississippi. (Dissertation information, The Aquila digital Community. The University of Southern Mississippi).
- Sepasi, S. (2019). Accounting Ethics. *International Journal of Ethics and Society*, 1(2), 23-29.
- Simon, Herbert A. 1960. *Administrative Behavior*. New York : The McMillen Company.
- Zaenal, M. E., Priyono, Rahayu, P. S., and Teddy, Chandra. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentive on the Performance of Employees-PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *Internation Education Studies*, 8(10), 108-192.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory Analysis*. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของ  
เครื่องมือวิจัย

**SANOKHSEN**  
 2410/2  
 PHACHAYOTHIN RD.,  
 JATUJAK, BANGKOK  
 10900  
 TEL. 0 2579 1111  
 FAX. 0 2561 1721  
 www.spu.ac.th

**CHONBURI CAMPUS**  
 79 SAMEN-TRAD RD.,  
 KLONGTUMRU, MUANG,  
 CHONBURI 20000  
 TEL. 0 3874 3099-9  
 FAX. 0 3874 3700  
 www.eait.spu.ac.th

**KHON KAEN**  
 182/12 MOO 4,  
 SRICHAN RD.,  
 NAIMUANG DISTRICT,  
 AMPHUR MUANG,  
 KHONKAEN 40000  
 TEL. 0 4322 4111  
 FAX. 0 4322 4119  
 www.khmkhkaen.spu.ac.th

21 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปริญญา สิงห์สุข

ด้วยนักศึกษา นางสาวศิริบุรณ์ แก้วสมนึก รหัสนักศึกษา 65501448 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี ดร.พรทิวา แสงเขียว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก คุณปริญญา สิงห์สุข กรรมการผู้จัดการ บริษัท รักษาสอบบัญชี จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐตากรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกขะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

## SANGKHEN

 2410/2  
 PHRACHAYOTHIN RD.  
 IATULAK, SANGKOK  
 10900  
 TEL. 0 2579 1111  
 FAX. 0 2561 1725  
 www.spu.ac.th

## CHONBURI CAMPUS

 79 BANGNA-TRAD RD.,  
 KLONGTIMBU, MUANG,  
 CHONBURI 20000  
 TEL. 0 3874 3699-9  
 FAX. 0 3874 3700  
 www.eait.spu.ac.th

## KHON KAEN

 182/12, HOO 4,  
 SRIKHAEN RD.,  
 NAIMUANG DISTRICT,  
 AMPHUJ MUANG,  
 KHONKAEN 40000  
 TEL. 0 4322 4111  
 FAX. 0 4322 4119  
 www.khmkhen.spu.ac.th

21 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณเกษสุตา กลิ่นกุ่มเรศ

ด้วยนักศึกษา นางสาวศิริบูรณ์ แก้วสมนึก รหัสนักศึกษา 65501448 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำคั่นคว้าอิสระเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี ดร.พรทิวา แสงเขียว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขออนุญาตเคราะห้จาก คุณเกษสุตา กลิ่นกุ่มเรศ กรรมการผู้จัดการ บริษัท เค เจ ที พลัส จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุญาตจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกขเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โขษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

21 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมศรี เวินทอง

ด้วยนักศึกษา นางสาวศิริบูรณ์ แก้วสมนึก รหัสนักศึกษา 65501448 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” โดยมี ดร.พรทิวา แสงเขียว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก ดร.สมศรี เวินทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โสขกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

ภาคผนวก ข  
แบบตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ  
และผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี

### แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”

#### คำชี้แจง :

1. แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนของการวิจัยเรื่องสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 18 ข้อ

3. ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามตามเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC มีดังนี้

(1) ให้ +1 คะแนน เมื่อ **แน่ใจ**ว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่ **สอดคล้อง**กับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

(2) ให้ 0 คะแนน เมื่อ **ไม่แน่ใจ**ว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่ **สอดคล้อง**ตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

(3) ให้ -1 คะแนน เมื่อ **แน่ใจ**ว่าข้อนั้นมีเนื้อหา **ไม่สอดคล้อง**กับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ในการให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อคำถามนั้นๆ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศิริบูรณ์ แก้วสมนึก  
นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต  
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม



## แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและ  
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตามความคิดเห็นของ  
ผู้เชี่ยวชาญหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1. เพศ ( ) ชาย      ( ) หญิง				
2. อายุ ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ( ) 21-30 ปี      ( ) 31-40 ปี ( ) 41ปีขึ้นไป				
3. ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี      ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท      ( ) สูงกว่าปริญญาโท				
4. ประสบการณ์การทำงาน ( ) น้อยกว่า 5 ปี      ( ) 5-10 ปี ( ) 11-20 ปี      ( ) มากกว่า 20 ปี				
5. เงินเดือน ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 20,000 บาท ( ) 20,001 – 30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาท				

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านสติปัญญา</b>				
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ข้อปฏิบัติข้อบังคับ และประมวลรัษฎากรเป็นอย่างดี			
2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการประกอบการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน			
3	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ			
<b>ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่</b>				
4	ท่านมีความสามารถพัฒนากระบวนการทางบัญชี เชื่อมโยงข้อมูล และนำเข้าข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร			
5	ท่านมีความสามารถจัดทำและรวบรวมข้อมูล นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ			
6	ท่านมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องมือ Microsoft Word, Excel และการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบ Internet เพื่อช่วยต่อการทำงาน			
<b>ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>				
7	ท่านมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นได้ โดยสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในกลุ่ม หรือประสานงานหน่วยงานอื่นๆ ได้			

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>				
8	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุยเกี่ยวกับข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย			
9	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสาร และเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร			
<b>ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร</b>				
10	ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในปรับปรุงการทำงาน ให้ประสิทธิภาพอยู่เสมอ			
11	ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารโครงการ การบริหารงานบุคคลและทรัพยากร			
12	ท่านมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการพิจารณาและตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ			

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>				
1	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีปฏิบัติงานด้วยตนเอง			
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที			
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับควมไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ			
<b>ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>				
4	ท่านมีการจัดเรียงลำดับในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด			
5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วนงานเป็นหลัก			
6	ท่านจัดทำและรายงานงบการเงินได้ทันต่อเวลาที่กำหนด			
<b>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>				
7	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต			
8	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน			
9	ท่านมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อเติบโตในสายงานที่ทำอยู่			

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง :** โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (+1)	
<b>ด้านการบรรลุเป้าหมาย</b>				
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้สำเร็จ			
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า			
3	ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร			
<b>ด้านความน่าเชื่อถือ</b>				
4	ท่านมีผลงานการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้านข้อมูล ตัวเลข การคำนวณภาษีที่สามารถตรวจสอบได้			
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวัง ความละเอียดรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดต่องานของท่าน			
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน			
<b>ด้านความทันเวลา</b>				
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด			
8	ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น			
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และรวดเร็ว โดยการเผื่อเวลาไว้ก่อนถึงวันครบกำหนด เพื่อป้องกันข้อมูลผิดพลาด และสามารถแก้ไขงานให้สำเร็จทันเวลา			

### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

**คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ :** โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

**คำชี้แจง :** โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (+1)	
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>				
1	ท่านปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ			
2	ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน			
3	ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว			
<b>ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ</b>				
4	ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใดๆ และเปิดเผยข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม			
5	ท่านสามารถวางแผนการตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานตรวจสอบโดยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการแทรกแซงจากผู้มีส่วนได้เสีย			
6	ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ตามกรอบวิชาชีพบัญชี			
<b>ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>				
7	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเพียงพอ อย่างมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป			
8	ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน			
9	ท่านวางแผนในการทำงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน			

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (+1)	
<b>ด้านการรักษาความลับ</b>				
10	ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะที่ได้รับสิทธิและหน้าที่ของท่าน			
11	ท่านมีความรอบคอบในการใช้และเก็บข้อมูลต่างๆ ขององค์กรได้อย่างน่าเชื่อถือ			
12	ท่านไม่นำข้อมูลขององค์กรไปเปิดเผยต่อผู้อื่น โดยไม่ได้รับการอนุญาต			
<b>ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ</b>				
13	ท่านปฏิบัติตามมาตรฐาน ระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด			
14	ท่านใช้ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ			
15	ท่านละเว้นการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ			
<b>ด้านความโปร่งใส</b>				
16	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังและไม่บิดเบือนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานทางการเงิน			
17	ท่านปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบปฏิบัติงาน			
18	ท่านบันทึกข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ตามความเป็นจริง			

ลงชื่อ .....

( ..... )

ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

วันที่ ...../...../.....

ภาคผนวก ค  
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



## สรุปผลการตรวจ IOC

เรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและ  
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
6. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. อายุ ( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ( ) 21-30 ปี ( ) 31-40 ปี ( ) 41ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8. ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9. ประสบการณ์การทำงาน ( ) น้อยกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี ( ) 11-20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10. เงินเดือน ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 10,001 – 20,000 บาท ( ) 20,001 – 30,000 บาท ( ) มากกว่า 30,000 บาท	1	1	1	3	1	ใช้ได้

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม		ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
<b>ด้านสติปัญญา</b>							
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ข้อปฏิบัติข้อบังคับ และประมวลรัษฎากรเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการ ประกอบการ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของธุรกิจ ที่ท่านปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่</b>							
4	ท่านมีความสามารถพัฒนากระบวนการทางบัญชี เชื่อมโยงข้อมูล และนำเข้าข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านมีความสามารถจัดทำและรวบรวมข้อมูล นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้เครื่องมือ Microsoft Word, Excel และการ สืบค้นข้อมูลผ่านระบบ Internet เพื่อช่วยต่อการ ทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>							
7	ท่านมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นได้ โดย สร้างความร่วมมือในการทำงานภายในกลุ่ม หรือ ประสานงานหน่วยงานอื่นๆ ได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุย เกี่ยวกับข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสาร และเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความ คิดเห็น			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล	
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3				
<b>ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร</b>							
10	ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ใน ปรับปรุงการทำงาน ให้ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์การ บริหารโครงการ การบริหารงานบุคคลและทรัพยากร	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
12	ท่านมีภาวะความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการ การพิจารณาและตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล	
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3				
	<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีปฏิบัติงานด้วยตนเอง	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
3	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้รับ ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสำคัญ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
<b>ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>							
4	ท่านมีการจัดเรียงลำดับในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วนงานเป็นหลัก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านจัดทำและรายงานงบการเงินได้ทันต่อเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>							
7	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อเติบโตในสายงานที่ทำอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้

## ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล	
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3				
	<b>ด้านการบรรลุเป้าหมาย</b>						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้สำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความน่าเชื่อถือ</b>							
4	ท่านมีผลงานการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้านข้อมูล ตัวเลข การคำนวณภาษีที่สามารถตรวจสอบได้	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวังความละเอียดรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดต่องานของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความทันเวลา</b>							
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และรวดเร็ว โดยการเผื่อเวลาไว้ก่อนถึงวันครบกำหนด เพื่อป้องกันข้อมูลผิดพลาด และเพื่อสามารถแก้ไขงานให้สำเร็จทันเวลา	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

## ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อคำถาม		ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>							
1	ท่านปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ</b>							
4	ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใดๆ และเปิดเผยข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านสามารถวางแผนการตรวจสอบ และปฏิบัติงานตรวจสอบโดยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการแทรกแซงจากผู้มีส่วนได้เสีย	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ตามกรอบวิชาชีพบัญชี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>							
7	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเพียงพอ อย่างมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับหลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านวางแผนในการทำงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านการรักษาความลับ</b>							
10	ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะที่ได้รับสิทธิและหน้าที่ของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีความรอบคอบในการใช้และเก็บข้อมูลต่างๆ ขององค์กรได้อ่างน่าเชื่อถือ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า ดัชนี IOC	แปล ผล	
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 1				
<b>ด้านการรักษาความลับ</b>							
12	ท่านไม่นำข้อมูลขององค์กรไปเปิดเผยต่อผู้อื่น โดยไม่ได้รับการอนุญาต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ</b>							
13	ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านใช้ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านละเว้นการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความเสื่อม เสียต่อวิชาชีพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
<b>ด้านความโปร่งใส</b>							
16	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังและไม่ บิดเบือนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงาน ทางการเงิน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	ท่านปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ ความร่วมมือในการตรวจสอบปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	ท่านบันทึกข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ตามความเป็น จริง	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
และจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

.....

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยการศึกษา เรื่อง สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 9 ข้อ

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี 18 ข้อ

เพื่อการดำเนินการเก็บข้อมูลที่เป็นจริง ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงกับความเห็นหรือตามความจริงของท่าน เพื่อที่จะนำไปใช้ประโยชน์ได้ การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลต่อการตรวจสอบกิจการของท่าน และคำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยในที่ใดๆ ทั้งสิ้น

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวศิริบุรณ์ แก้วสมนึก

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **V** ลงใน  ที่หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

30 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

5. เงินเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001 - 20,000 บาท

20,001 - 25,000 บาท

25,001 - 30,000 บาท

30,001 - 35,000 บาท

มากกว่า 35,000 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของนักบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามระดับ ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

สมรรถนะของนักบัญชี		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านสติปัญญา</b>						
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี ข้อปฏิบัติ และประมวลรัษฎากรเป็นอย่างดี					
2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะงานบัญชีของธุรกิจที่ท่านปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเสมอ					
<b>ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่</b>						
4	ท่านมีความสามารถพัฒนากระบวนการทางบัญชี เชื่อมโยง ข้อมูล และนำเข้าข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักงานบัญชี					
5	ท่านมีความสามารถจัดทำและรวบรวมข้อมูล นำเสนอรายงาน ผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ท่านมีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้ เครื่องมือ Microsoft Word, Excel และการสืบค้นข้อมูล ติดต่อหน่วยงานภายใน-ภายนอก ผ่านระบบ Internet					
<b>ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น</b>						
7	ท่านมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นได้ โดยสร้างความร่วมมือในการทำงานภายในกลุ่ม หรือประสานงานหน่วยงาน อื่นๆ ได้					
8	ท่านมีความสามารถในการนำเสนอ การพูดคุย เกี่ยวกับข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย					

สมรรถนะของนักบัญชี		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายก่อนจะให้ข้อมูลข่าวสารและเตรียมข้อมูลอย่างครบถ้วนก่อนทำการสื่อสาร					
<b>ด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร</b>						
10	ท่านมีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
11	ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้อย่างครบถ้วน					
12	ท่านมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามระดับ ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>						
1	ท่านสามารถจัดเตรียมและส่งงานได้อย่างรวดเร็วตามหนดเวลา					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้					
3	ท่านได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี					
<b>ด้านความรับผิดชอบในงาน</b>						
4	ท่านมีการจัดเรียงลำดับในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนด					
5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถูกต้อง ครบถ้วนงานเป็นหลัก					
6	ท่านจัดทำและรายงานงบการเงินได้ทันต่อเวลาที่กำหนด					
<b>ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน</b>						
7	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
9	ท่านมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเอง เพื่อเติบโตในสายงานที่ทำอยู่					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามระดับ ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการบรรลุเป้าหมาย</b>						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางแผนไว้ได้สำเร็จ					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
3	ท่านมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานบัญชี					
<b>ด้านความน่าเชื่อถือ</b>						
4	ท่านมีการปฏิบัติงานที่มีความน่าเชื่อถือในด้านข้อมูล ตัวเลข การคำนวณภาษีถูกต้อง					
5	ท่านมีการปฏิบัติงานโดยใช้ความระมัดระวัง ความละเอียดรอบคอบ					
6	ท่านปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องครบถ้วน					
<b>ด้านความทันเวลา</b>						
7	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ภายในเวลาที่กำหนด					
8	ท่านสามารถบริหารเวลา โดยการประยุกต์ใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น					
9	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และรวดเร็ว โดยการเผื่อเวลาไว้ก่อนถึงวันครบกำหนด					

### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย **V** ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามระดับ ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>						
1	ท่านปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ					
2	ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากผลประโยชน์ทับซ้อน					
3	ท่านไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว					
<b>ด้านความเที่ยงธรรม ความเป็นอิสระ</b>						
4	ท่านปฏิบัติงานโดยปราศจากความลำเอียงในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ข้อมูลใดๆ และเปิดเผย ข้อมูลผลการปฏิบัติงานให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม					
5	ท่านสามารถวางแผนการตรวจสอบ และ ปฏิบัติงานตรวจสอบ โดยวิธีต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยปราศจากการแทรกแซงจาก ผู้มีส่วนได้เสีย					
6	ท่านปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ ตามประมวลจรรยาบรรณของผู้ ประกอบวิชาชีพบัญชี					
<b>ด้านความรู้ ความสามารถ ความเอาใจใส่และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน</b>						
7	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ อย่างมีสาระสำคัญที่เกี่ยวกับ หลักการบันทึกบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป					
8	ท่านมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน					
9	ท่านวางแผนในการทำงานตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้งานสำเร็จ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน					

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการรักษาความลับ</b>						
10	ท่านเปิดเผยข้อมูลเฉพาะที่ได้รับสิทธิและหน้าที่ของท่าน					
11	ท่านสามารถรักษาความลับของสำนักงานบัญชีได้เป็นอย่างดี					
12	ท่านไม่นำข้อมูลของสำนักงานบัญชีไปเปิดเผยต่อผู้อื่น โดยไม่ได้รับการอนุญาต					
<b>ด้านพฤติกรรมทางวิชาชีพ</b>						
13	ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด					
14	ท่านใช้ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ					
15	ท่านละเว้นการกระทำใดๆ ที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ					
<b>ด้านความโปร่งใส</b>						
16	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่ปิดบังและไม่บิดเบือนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้จ่ายงานทางการเงิน					
17	ท่านปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบปฏิบัติงาน					
18	ท่านบันทึกข้อมูลและแสดงผลลัพธ์ตามความเป็นจริง					



## ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล	นางสาวศิริบุรณ์ แก้วสมนึก
วัน เดือน ปีเกิด	18 มิถุนายน 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
หลักสูตรการศึกษา	บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ. 2558 - บัญชีบัณฑิต (บช.บ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 149/379 ม.9 ต.บางโหลง อ.บางพลี จ.สมุทรปราการ 10540 พ.ศ. 2558 - พ.ศ. 2561
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน บริษัท บัฟ (ประเทศไทย) จำกัด พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2562
ประวัติการทำงาน	ธุรการบัญชี ฝ่ายบัญชี ประจำหน่วยงาน (ธอส.) บริษัท ซี.ซี. คอนเทนท์ คอมเมอร์เชียล จำกัด พ.ศ. 2562 - พ.ศ. 2565
	ธุรการบัญชี ฝ่ายบัญชี ประจำหน่วยงาน (ธอส.) บริษัท อีทีอี เมเนจเม้นท์ จำกัด
	ปัจจุบัน สหกรณ์ออมทรัพย์วังพญาไท จำกัด