

คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี
ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้
ฝั่งอันดามัน

THE CHARACTERISTICS AND MOTIVATIONS THAT AFFECT
ACCOUNTING PERFORMANCE OF ACCOUNTANT'S MEMBER WITH
THE FERDERATION OF ACCOUNTING PROFESSIONS IN THE
SOUNTHERN ANDAMAN COAST

ชาคริยา ปรีเปรม
CHAKRIYA PREPRAM

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE CHARACTERISTICS AND MOTIVATIONS THAT AFFECT
ACCOUNTING PERFORMANCE OF ACCOUNTANT'S MEMBER WITH
THE FERDERATION OF ACCOUNTING PROFESSIONS IN THE
SOUNTHERN ANDAMAN COAST.

CHAKRIYA PREPRAM

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

คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

THE CHARACTERISTICS AND MOTIVATIONS THAT AFFECT ACCOUNTING PERFORMANCE OF ACCOUNTANT'S MEMBER WITH THE FERDERATION OF ACCOUNTING PROFESSIONS IN THE SOUTHERN ANDAMAN COAST

นักศึกษา

ชาคริยา ปรีเปรม รหัสประจำตัว 65504912

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต


คณะ


บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



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


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้ดำเนินการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๖



| | |
|---------------------------|--|
| หัวข้อค้นคว้าอิสระ | คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน |
| คำสำคัญ | คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี/แรงจูงใจในการทำงาน/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี |
| นักศึกษา | ชาคริยา ปรีเปรม |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต |
| หลักสูตร | บัญชีมหาบัณฑิต |
| คณะ | คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| ปีการศึกษา | 2565 |

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี 2) แรงจูงใจ อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน 324 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ เลือกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงานและด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ แรงจูงใจในการของผู้ทำบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงานและด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

| | |
|-----------------------|---|
| TITLE | THE CHARACTERISTICS AND MOTIVATIONS THAT AFFECT ACCOUNTING PERFORMANCE OF ACCOUNTANT'S MEMBER WITH THE FERDERATION OF ACCOUNTING PROFESSIONS IN THE SOUNTHERN ANDAMAN COAST |
| KEYWORD | CHARACTERISTICS/ MOTIVATIONS/ ACCOUNTING PERFORMANCE OF ACCOUNTANT |
| STUDENT | CHAKRIYA PREPRAM |
| ADVISOR | ASST. PROF. DARANEE UACHANACHIT DR. |
| LEVEL OF STUDY | MASTER OF ACCOUNTING |
| FACULTY | FACULTY OF ACCOUNTING SRIPATUM UNIVERSITY |
| ACADEMIC YEAR | 2022 |

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study 1) The Characteristics of accountant consisting of Attitude, Skills, Ethics and Experience affecting the efficiency of accounting performance 2) Motivation of accountant consists of Compensation, Stability, Policy, and Duties affecting the efficiency of accounting performance and This research is quantitative research, The sample size was determined by the Taro Yamane formulation. The sample was randomized selected. A questionnaire is used to gather data. The analyses were conducted using statistical methods, including frequency distribution, percent, mean, and standard deviation. Use inferential statistics in the analysis. Multiple regression

The results showed that the characteristics of accountant affecting the efficiency of accounting performance, in term of Reliability, Completeness, Throughput and Prompt, statistically significant at the 0.05 level and the motivation of accountant affecting the efficiency of accounting performance, in terms of Reliability, Completeness, Throughput and Prompt, statistically significant at the 0.05 level.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ซึ่งรายการค้นคว้าอิสระนี้ได้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์นั้นเนื่องด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ดังต่อไปนี้ด้วยกัน

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าแก่ผู้วิจัย เพื่อให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยนี้ และติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรรยาศักดิ์ คณบดีคณะบัญชี และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น การวิจัย การบัญชี การเงิน การตรวจสอบภายใน เป็นต้น ตลอดจนเจ้าของผลงาน และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับ ที่นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่านำมาสร้างสรรค์การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยจนสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามจำนวนที่ต้องการ

ขอบคุณเพื่อนๆ ในหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต รุ่น 18 ที่คอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในการทำงานวิจัยนี้ รวมทั้งขอขอบคุณผู้มีพระคุณท่านอื่นที่ไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา หากการศึกษาค้นคว้านี้มีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ชาคริยา ปรีเปรม

สิงหาคม 2566

สารบัญ

| | |
|---|-------------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | II |
| กิตติกรรมประกาศ..... | III |
| สารบัญ..... | IV |
| สารบัญตาราง..... | VI |
| สารบัญภาพ..... | IX |
| บทที่ | หน้า |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ..... | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 2 |
| 1.3 กรอบแนวคิด..... | 2 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย..... | 3 |
| 1.5 ขอบเขตการศึกษา..... | 4 |
| 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 6 |
| 1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา..... | 6 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชี..... | 8 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี..... | 13 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี..... | 16 |
| 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg..... | 19 |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 22 |
| 3 วิธีวิจัย..... | 34 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 34 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 36 |

สารบัญ(ต่อ)

| บทที่ | | หน้า |
|-------|--|------|
| | 3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 40 |
| | 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 41 |
| | 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 42 |
| 4 | ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 44 |
| | 4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา..... | 45 |
| | 4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์..... | 58 |
| | 4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ..... | 62 |
| 5 | สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 81 |
| | 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 81 |
| | 5.2 อภิปรายผลการศึกษา..... | 89 |
| | 5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย..... | 95 |
| | 5.4 ข้อเสนอแนะ..... | 95 |
| | บรรณานุกรม..... | 98 |
| | ภาคผนวก..... | 102 |
| | ประวัติผู้วิจัย..... | 127 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 1 | สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 32 |
| 2 | แสดงประชากรกลุ่มตัวอย่าง..... | 38 |
| 3 | จำนวนและร้อยละของของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป..... | 44 |
| 4 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี..... | 47 |
| 5 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี..... | 48 |
| 6 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี..... | 48 |
| 7 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชี..... | 49 |
| 8 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี..... | 50 |
| 9 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชี..... | 51 |
| 10 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านค่าตอบแทน..... | 52 |
| 11 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงาน..... | 52 |
| 12 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านนโยบายและการบริหารงาน..... | 53 |
| 13 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... | 54 |
| 14 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชี..... | 55 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 15 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความเชื่อถือได้..... | 55 |
| 16 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน..... | 56 |
| 17 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านปริมาณงาน..... | 57 |
| 18 | ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความทันเวลา..... | 58 |
| 19 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient)..... | 48 |
| 20 | การวิเคราะห์ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF..... | 49 |
| 21 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านลักษณะผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือได้..... | 62 |
| 22 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านลักษณะผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความถูกต้องครบถ้วน..... | 64 |
| 23 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านลักษณะผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อปริมาณงาน..... | 66 |
| 24 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านลักษณะผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความทันเวลา..... | 68 |
| 25 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อถือได้..... | 70 |
| 26 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความถูกต้องครบถ้วน..... | 72 |
| 27 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อปริมาณงาน..... | 74 |
| 28 | การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ด้านแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อปริมาณงาน..... | 76 |

สารบัญตาราง(ต่อ)

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|-----------------------------|------|
| 29 | สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... | 78 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|-------------------------------------|------|
| 1 | กรอบแนวคิดในการศึกษา..... | 3 |
| 2 | กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน..... | 5 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกๆองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน คงไม่มีใครจะปฏิเสธได้ว่าทุกองค์กรต่างมีจุดมุ่งหมายเดียวกันในการดำเนินงานนั่นก็คือ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้กำหนดไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน อันได้แก่ คน (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) งบประมาณ (Money) และการบริหารจัดการ (Management) เราจะเห็นได้จากปัจจัยทั้งหมด “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดกล่าวคือ หากมีปัจจัยในด้านอื่นๆแต่ไม่มีปัจจัยด้านคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่น ๆ องค์กรก็ไม่สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ ดังนั้นองค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพเพราะการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่ดีนั้น ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพนั่นเอง (นันทน์ภัส รักเดชะ, 2563) และผู้ทำบัญชี ถือได้ว่าเป็นปัจจัยด้านบุคคลากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรทุกๆองค์กรจะสามารถทราบได้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กรของตนว่าผลการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็จะต้องมีการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการบัญชีที่ถูกกำหนดไว้และเป็นที่ยอมรับโดยสากลถึงจะทราบได้ว่าผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นได้ดำเนินงานไปในทิศทางใด (แคทรียา วันวงศ์, 2563) และนอกจากนี้การบัญชี (Accounting) ยังถือได้ว่าเป็นการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการบันทึกข้อมูล การแจกแจงข้อมูล และยังรวมไปถึงการสรุปข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจขององค์กรคือผลงานขั้นสุดท้ายของการปฏิบัติงานทางบัญชีนั่นเอง (วิชรา เปียทอง และคณะ, 2565) และเมื่อผู้ทำบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยขององค์กรดังนั้นสิ่งสำคัญคือองค์กรจะอย่างไรให้ผู้ทำบัญชีขององค์กรทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (เกศณรินทร์งามเลิศม, 2559) การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ทำบัญชีมีความพึงพอใจต่อองค์กรและสิ่งที่ได้รับจากองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ทำบัญชีนั่นทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถทั้งหมดที่มีเพราะต้องการให้ผลงานที่ออกมานั้นดีที่สุดเพื่อองค์กรและเพื่อ

สร้างแรงผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะทำงานดังนั้นการสร้างแรงจูงใจไม่สามารถที่จะมองข้ามได้แต่ในทางกลับกันจะต้องให้ความสนใจเนื่องจากการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพของพนักงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรแต่ละองค์กรด้วยเช่นกัน (ประสงค์ อัครพิสิฐวงศ์, 2562)

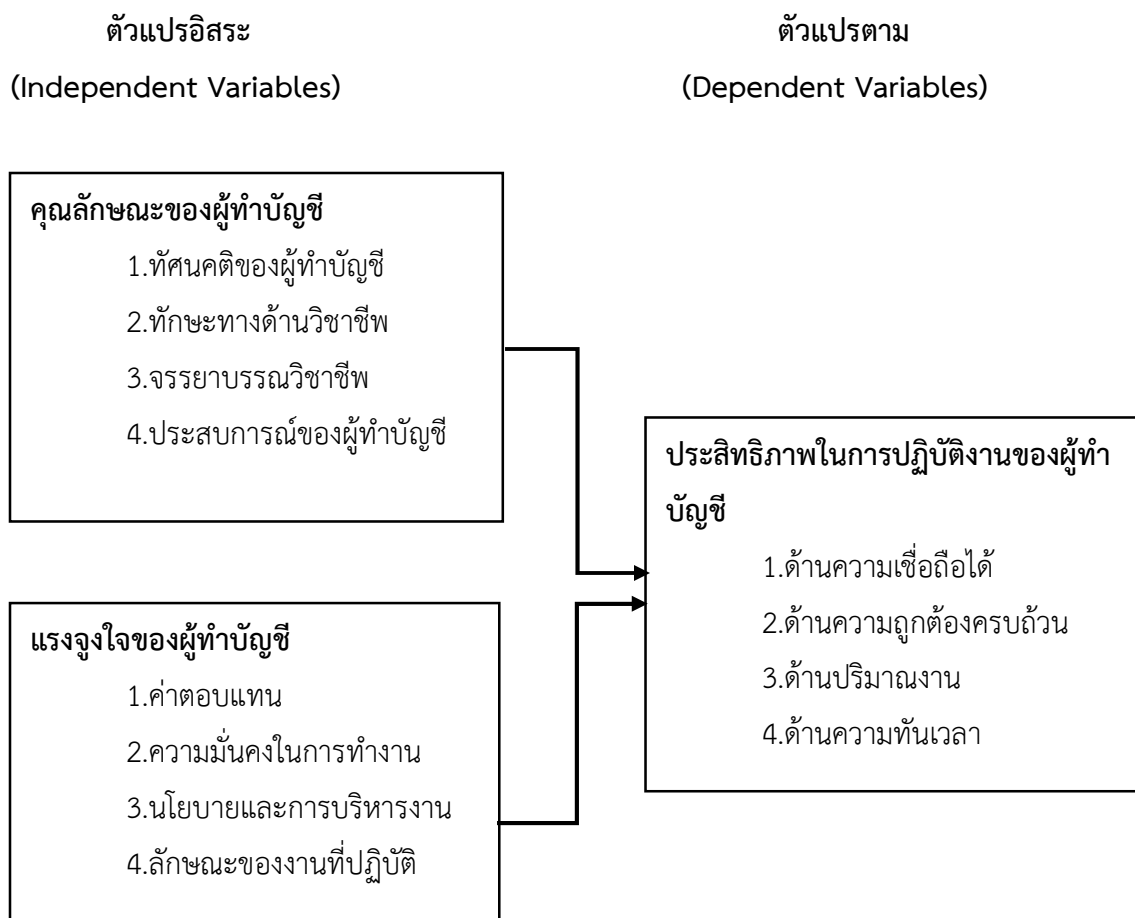
จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชียุคนี้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชี และในขณะเดียวกันแรงจูงใจในที่ทำให้เกิดความต้องการที่จะทำงานก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในงานทางบัญชี (ไวชญานีก์ แซ่ตั้ง และนันทหทัย อีอนอก, 2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน เนื่องด้วยการแข่งขันทางธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันภายในประเทศหรือทั่วโลกนั้นมีการแข่งขันกันมากขึ้นทุกวันและการที่องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไว้ได้นั้นต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (ชุมพล รอดแจ่ม, 2564) และเนื่องจากลักษณะของบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันจึงเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนักที่องค์กรจะบริหารจัดการหรือหาแนวทางในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจมากพอในระดับเดียวกัน ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นการศึกษาเพื่อนำผลของการศึกษาค้นคว้าไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

1.3 กรอบแนวคิด

คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน 6 จังหวัดคือ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล ซึ่งมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 : กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่

สมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานข้อที่ 6 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานข้อที่ 7 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานข้อที่ 8 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี

1.5 ขอบเขตงานวิจัย

1.5.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้วิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาคุณลักษณะและแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน 6 จังหวัด ดังต่อไปนี้ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมากำหนดตัวแปรที่ใช้สำหรับในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระ อันได้แก่ 2 ตัวแปร ดังต่อไปนี้

1.1 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ซึ่งมีด้วยกัน 4 ด้านดังต่อไปนี้

- 1) ทักษะคติของผู้ทำบัญชี
- 2) ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี
- 3) จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี
- 4) ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี

1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทน
- 2) ความมั่นคงในการทำงาน
- 3) นโยบายและการบริหารงาน
- 4) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

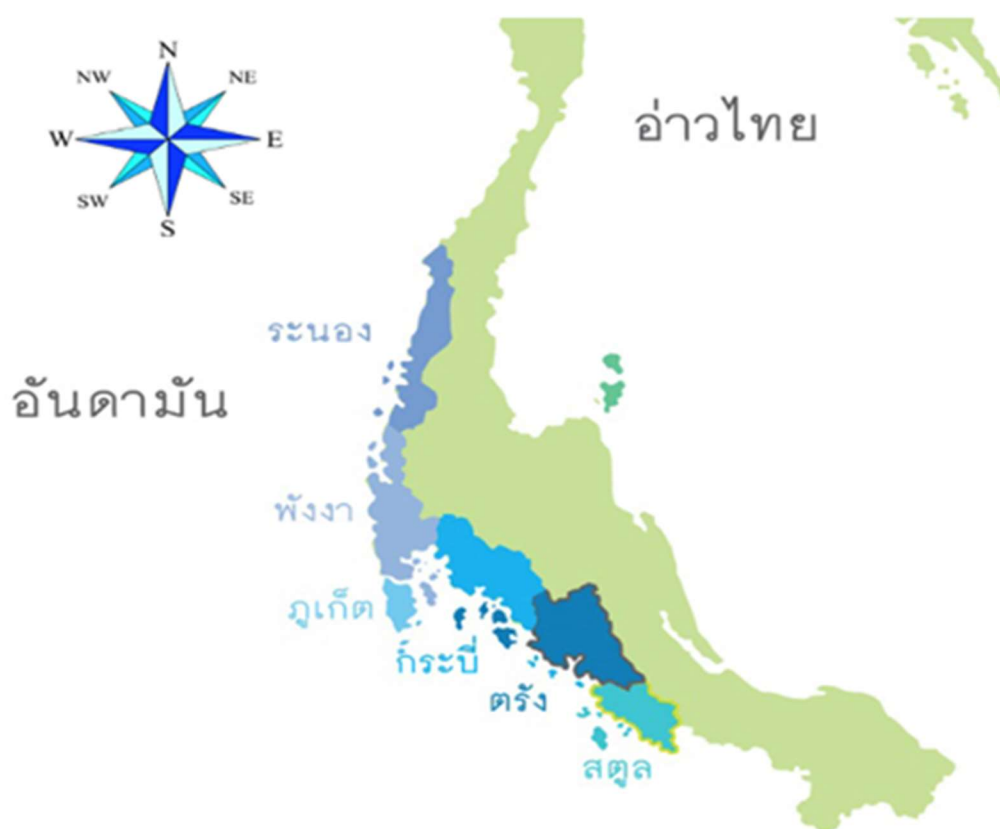
2. ตัวแปรตาม อันได้แก่

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้านดังต่อไปนี้

- 1) ด้านความเชื่อถือได้
- 2) ด้านความถูกต้องถ้วน
- 3) ด้านปริมาณงาน
- 4) ด้านความทันเวลา

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะผู้จัดทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อันได้แก่ 6 จังหวัดดังนี้ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรังและสตูล จำนวน 1,700 คน (ที่มา : สภาวิชาชีพบัญชี-รายงานประจำปี 2564-2565:23)



ภาพประกอบที่ 2 : กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน 324 คน โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน (Yamane, 1973)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลคือ เดือน เมษายน - มิถุนายน 2566

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

หากผลของการศึกษาในครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะและแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันจะช่วยสนับสนุนทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีอันประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factors) ทั้งยังสนับสนุนทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งเป็นตัวแปรตามของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กรให้สามารถ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์จากการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้

2.1 ประโยชน์ต่อผู้จัดทำบัญชีเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพิ่มพูนความรู้และความสามารถ พัฒนาทักษะต่างๆให้มีคุณลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานให้ได้มากที่สุด ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ต้องการขององค์กรอยู่เสมอ

2.2 ประโยชน์ด้านอื่นๆ คือหากมีผู้สนใจสามารถนำผลการศึกษานี้ไปต่อยอดในการศึกษาถึงตัวแปรด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีได้ต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ทำบัญชี คือ ผู้ที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตภาคใต้ฝั่งอันดามันและได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีให้เป็นผู้ทำบัญชีที่เป็นไปตามมาตรฐานรายงานทางบัญชีที่ได้กำหนดไว้

คุณลักษณะผู้ทำบัญชี หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวบุคคลของผู้ทำบัญชี โดยการแสดงออกนั้นเกิดจากทักษะทางด้านบัญชีที่ผู้ทำบัญชีผู้นั้นได้เรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จนกลายมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลของบุคคลนั้น ๆ

ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจที่มีผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ อันมีแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและกระทำไม่ว่าจะเป็นไปในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ ซึ่งการที่จะรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้นั้น จะต้องแปลความหมายจากการ แสดงออกทางความคิดเห็น การกระทำ และทัศนคตินั้นไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้หรือสามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า

ทักษะทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความชำนาญที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้เป็นอย่างดี ซึ่งทักษะทางวิชาชีพนี้เกิดมาจากการฝึกฝนการกระทำสิ่งเดิมๆ ซ้ำ ๆ เรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้เกิดความชำนาญภายใต้ความรู้พื้นฐานของวิชาชีพนั้น ๆ

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ขอบเขตและข้อกำหนดที่ใช้ในการกำหนดความประพฤติและวิธีปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเชื่อมั่น ความเชื่อถือ ความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพของรายงานทางการเงิน

ประสบการณ์ หมายถึง ความชำนาญ ความชำนาญ ที่เกิดได้จากการลงมือปฏิบัติ ฝึกฝนหรือเรียนรู้ อยู่เป็นประจำและประสบการณ์นั้นสามารถเกิดได้จากการได้สัมผัส ได้มองเห็นและได้เรียนรู้ด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้เรียกว่าเป็นประสบการณ์ทางตรง แต่หากเป็นการได้รับรู้รับฟัง จากการบอกเล่าหรือจากแหล่งอ้างอิงอื่นนั้นสามารถเรียกประสบการณ์แบบนี้ว่าเป็นประสบการณ์ทางอ้อม

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ได้เกิดขึ้นจากการกระตุ้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นตัวผลักดันพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ให้แสดงพฤติกรรมออกมาไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือทางลบ และแรงจูงใจนี้เองที่เป็นตัวผลักดันให้คนต้องการที่จะทำงานหรือไม่ต้องการที่จะทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน การเลื่อนขั้นและรวมไปถึงสวัสดิการด้านต่างๆ ในองค์กร นั้น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจหากค่าตอบแทนที่บุคคลากรในองค์กรได้รับนั้นตอบสนองความต้องการและเป็นจำนวนมีน่าพอใจ

มั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ต่อองค์กรที่ผู้ทำบัญชีผู้นั้นได้ทำงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรไม่ว่าจะเป็น ความเชื่อมั่นว่า องค์กรจะสามารถเติบโตไปได้ อย่างยั่งยืน หรือแม้แต่ว่าความเชื่อมั่นที่ว่าผู้ทำบัญชีผู้นั้นจะสามารถเติบโตได้พร้อมกับองค์กรนั้น ๆ สิ่งเหล่านี้คือที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่ฝ่ายบริหารได้มีการกำหนดแนวทางในการประกอบกิจการไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของขั้นตอนการทำงาน ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ รวมไปถึงการกำหนดแนวทางในการให้ค่าตอบแทนที่ชัดเจน

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว ตามความรู้ความสามารถ ความถนัดในงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ชัดเจน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี หมายถึง การกระทำโดยมุ่งเน้นไปที่ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นของข้อมูลของรายงานทางบัญชีที่มีความเชื่อถือได้ ถูกต้องครบถ้วน ผลสัมฤทธิ์ในงานและทันเวลา เพื่อนำรายงานที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การควบคุม การวัดผลการดำเนินงาน หรือการตัดสินใจลงทุน เป็นต้น

ความเชื่อถือได้ หมายถึง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้องเป็นข้อมูลที่เชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดที่มีนัยสำคัญ และต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ซึ่งหมายถึงข้อมูลที่ไม่มีความลำเอียง และสามารถกำหนดมูลค่าได้อย่างน่าเชื่อถือ

ความถูกต้องครบถ้วน หมายถึง การจัดทำบัญชีและการทำข้อมูลในงบการเงินจะต้องมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ โดยพิจารณาความมีนัยสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ เพื่อไม่ให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นกับข้อมูลจนทำให้ผู้ใช้งบการเงินเข้าใจผิดเกี่ยวกับสถานะของกิจการ

ด้านปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานหรือผลผลิตที่สำเร็จได้ในเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจเป็นชั่วโมงหรือวัน องค์กรอาจใช้ปริมาณงานนี้เป็นหลักในการพิจารณากำหนดค่าจ้าง และโดยทั่วไปจะกำหนดปริมาณงานที่ควรทำได้ในระยะหนึ่งไว้เป็นมาตรฐาน โดยให้เป็นไปตามความเหมาะสมแก่การผลิตที่มีประสิทธิภาพ

ทันต่อเวลา หมายถึง กิจการต้องเสนอข้อมูลที่ทันเวลาเพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจได้ในเวลาที่ต้องการ อย่างไรก็ตามการนำเสนอข้อมูลเพื่อให้ได้ทันเวลาอาจทำให้ข้อมูลขาดความครบถ้วน ซึ่งอาจส่งผลต่อความเชื่อถือได้ลดลง เป็นต้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นในการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่วิจัยเป็นการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม ประมวลผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยเอกสารที่เผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานในการสร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยเพื่อให้งานวิจัยนี้มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชี
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ทำบัญชี
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี
- 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชี

หน้าที่ของผู้ทำบัญชี

หน้าที่ของผู้ทำบัญชี คือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำรายงานทางการเงิน ผลการดำเนินงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของข้อมูลทางการเงินของกิจการให้เป็นไปตามความเป็นจริงและเป็นไปตาม มาตรฐานการบัญชีและมีหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ ต้องมีการบันทึกข้อมูลทางบัญชีของกิจการไม่ว่า จะเป็นในรูปแบบของภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ (หากเป็นภาษาต่างประเทศต้องมีภาษาไทยกำกับ) และจัดทำเป็นรายงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่เป็นไปตามมาตรฐานทางบัญชีที่ได้กำหนดไว้ (www.dbd.go.th)

ความหมายของผู้ทำบัญชี

ผู้ทำบัญชี คือ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำบัญชีตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีหน้าที่จัดทำ บัญชีโดยไม่ได้มีข้อบังคับว่าจะต้องเป็นพนักงานในกิจการนั้นเพียงอย่างเดียวหรือไม่ ได้แก่บุคคลต่อไปนี้ กรณีเป็นพนักงานของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ได้แก่บุคคลดังต่อไปนี้

- 2.1.1 กรณีที่เป็นพนักงานของผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชี อันได้แก่
 - 1) ผู้บริหารแผนกการเงินและบัญชี

2) ผู้ช่วยผู้บริการแผนกการเงินและบัญชี

3) ผู้จัดการแผนกการเงินและบัญชี

2.1.2 กรณีเป็นผู้ให้บริการในการจัดทำบัญชีในรูปแบบขององค์กร บริษัท อันได้แก่

1) หัวหน้าสำนักงานกรณีที่เป็นสำนักงานที่มีได้จัดตั้งในรูปคณะบุคคล

2) ผู้เป็นหุ้นส่วนซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชี กรณีเป็นสำนักงานที่จัดตั้งรูปคณะ

บุคคล

3) กรรมการหรือผู้เป็นหุ้นส่วนซึ่งรับผิดชอบในการให้บริการรับทำบัญชี กรณีที่เป็นสำนักงานที่จัดตั้งในรูปนิติบุคคล

4) บุคคลธรรมดา ที่ประกอบวิชาชีพรับจ้างทำบัญชีอิสระ กรณีเป็นผู้รับจ้างทำบัญชีอิสระ

5) ผู้ช่วยผู้ ทำบัญชี กรณีที่ “ผู้ ทำบัญชี” รับทำบัญชีเกินกว่า 100 ราย

6) บุคคลอื่นนอกจากที่ระบุตาม 1.1-1.4 ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี (www.dbd.go.th)

วัชรา เปี้ยทอง และคณะ (2565) ได้ให้ความหมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชีไว้ดังนี้ว่า ผู้ทำบัญชี คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีหน้าที่ในการจัดทำรายงานทางการเงิน โดยปฏิบัติงานภายใต้กรอบจรรยาบรรณทางวิชาชีพที่ถูกกำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชี และนอกจากนี้แล้วนั้นยังสามารถอธิบายถึงรายละเอียดของงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีได้ดังต่อไปนี้ การสอบบัญชี หมายถึง การแสดงความคิดเห็นหรือการให้คำรับรองต่องบการเงินด้านการบัญชีบริหารขององค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งเป็นการนำข้อมูลทางการเงินมาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรนั้น ๆ ในส่วนของงานทางด้านการวางระบบบัญชี คือ การออกแบบระบบบัญชีให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกิจการและในส่วนของงานทางด้านการบัญชีภาษีอากรเป็นการจัดการเกี่ยวกับภาษีอากรเพื่อให้แน่ใจได้ว่าธุรกิจนั้น ๆ ได้เสียภาษีให้แก่ภาครัฐอย่างถูกต้อง ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชีคือการถ่ายทอดศาสตร์ทางด้านการบัญชีโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบัญชีซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตั้งที่กล่าวมานี้จึงจำเป็นต้องมีความรู้เฉพาะด้านตามศาสตร์แห่งการบัญชีที่มีองค์ความรู้

นวพร ชูเปี้ยเต็ง และคณะ (2564) ได้ให้ความหมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชีไว้ดังนี้ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เป็นไปตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้และได้รับมอบหมายจากบุคคลหรือองค์กรที่ได้จัดตั้งขึ้นและเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของกฎหมายให้จัดทำบัญชีหรือรายงานทางการเงินเพื่อแสดงฐานะทางการเงินจากการดำเนินงานของกิจการไม่ว่าฐานะทางการเงินของกิจการนั้นจะเป็นไปในทิศทางใด ผู้ทำบัญชีมีหน้าที่ในการแสดงรายงานนั้นอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้รายงานนั้นแสดงตัวเลขตามที่กิจการต้องการแต่ไม่ได้เป็นไปตามข้อมูลจริง

ของกิจการนั้น ๆ ซึ่งผู้ได้รับมอบหมายให้ทำรายงานทางการเงินหรือในที่นี้เราเรียกว่าผู้ทำบัญชีนั้น ยังจะต้องทำหน้าที่ในการรวบรวม จัดเก็บและเรียงเรียงข้อมูลและหลักฐานต่างๆ ไว้สำหรับการตรวจสอบจากผู้ที่ได้รับอำนาจให้มีการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินนั้นๆ ซึ่งกระบวนการทั้งหมดนี้ ตั้งแต่การกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำบัญชี ผู้ทำบัญชี และผู้ตรวจสอบบัญชี รวมไปถึงมาตรฐานของรายงานทางการเงิน งบการเงิน หรือแม้กระทั่งรายงานของผู้สอบบัญชีที่ได้รับอนุญาต ต่างล้วนแล้วต้องเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรฐานที่ได้มีการกำหนดและบังคับไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีทั้งสิ้นซึ่งข้อกำหนดหรือกฎระเบียบเหล่านั้นเป็นมาตรฐานแบบเดียวกันทั่วโลก

แคทเธีย วันวงค์ (2563) ได้ให้ความหมายถึง ผู้ทำบัญชี ไว้ว่าผู้ทำบัญชียุคใหม่ไม่ได้เป็นแค่เพียงคำจำกัดความของวิชาชีพ ซึ่งในปัจจุบันนี้ได้มีการตรากฎหมายออกมาเพื่อคุ้มครองอาชีพนี้โดยเฉพาะ คือพระราชบัญญัติ การบัญชี พ.ศ.2543 “ผู้ทำบัญชี” ที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายแต่อาจจะยังไม่สามารถเรียกได้ว่าเป็น “นักบัญชี” ถ้าหากว่าผู้นั้นยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานทางด้านบัญชีและในขณะเดียวกันนั้น “นักบัญชี” ซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์แต่ก็ไม่อาจจะเป็นผู้ทำบัญชี” ได้หากว่าผู้นั้นยังขาดคุณสมบัติในด้านวุฒิการศึกษาตามที่ได้ระบุไว้ ดังนั้น เราจึงกล่าวได้ว่า “ผู้ทำบัญชี” และ “นักบัญชี” เป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีอยู่สิ่งหนึ่งที่ผู้ทำบัญชี และนักบัญชี มีเหมือนกันคืออุปนิสัยและคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีจะรับทราบตัวเลขความเคลื่อนไหวทางการเงินขององค์กรอยู่ตลอดเวลา นักบัญชีที่ดีจะต้องรักษาความลับขององค์กรเป็นอย่างดี ไม่เปิดเผยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับรู้มาอย่างเด็ดขาด
2. ความขยัน ความอดทน และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายโดยให้ความสำคัญไปที่ความสำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา จึงเป็นเรื่องปกติที่จะเห็นนักบัญชีกลับบ้านดึกกว่าแผนกอื่นเสมอ
3. ความละเอียดรอบคอบ ความถี่ถ้วนในการมอบหรือรับมอบเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีจะต้องมีการเรียกเก็บหลักฐานทางการเงิน และทำการตรวจสอบความถูกต้องทุกครั้ง รวมถึงจัดเก็บเอกสารทุกฉบับไว้ในที่ปลอดภัย ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
4. มีความรู้ในภาคทฤษฎีและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีความสามารถในการนำทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำ และเหมาะสม ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของธุรกิจและนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับธุรกิจ
5. ควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และหาวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และนอกจากนั้น ผู้ทำบัญชียังจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอด้วยการกำหนดเวลาในการทำงานให้สั้นลง หรือขอทำงานที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ

6. ควรมีความกล้าในการนำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งความกล้าที่จะต้องริบแรงใจให้ผู้มีอำนาจทราบทันทีเมื่อได้ตรวจพบการทุจริต หรือความเสียหายใด ๆ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

7. มีการประเมินตนเองทุก ๆ ปี เพื่อทราบถึงเป้าหมายของตัวเองที่ได้กำหนดไว้ หาข้อบกพร่องของตัวเองเพื่อหาทางแก้ไข และปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีกเป็นครั้งที่สองและหาทางบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

8. รู้จักการเปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดเวลา ผู้ทำบัญชีควรหาโอกาสพูดคุยพบปะกับคนในวิชาชีพเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และเข้าใจวิธีการทำงานของคนอื่น รวมทั้งหมั่นศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบัญชี และภาษีอากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

พัชรินทร์ ใจเย็น และคณะ (2559) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชีไว้ดังนี้ว่า หากเราพูดถึงผู้ทำบัญชีในสมัยก่อน ภาพที่ทุกคนมองเห็นคือบุคคลที่ไม่ค่อยจะสมาคมหรือพูดคุยกับใครเพราะทั้งวันผู้ทำบัญชีจะใช้เวลาหมดไปกับการจดจ่ออยู่กับตัวเลขและรายงานทางการเงินต่าง ๆ บางครั้งผู้ทำบัญชีอาจต้องเสียเวลาหลายชั่วโมงเพียงเพื่อจะค้นหาจำนวนตัวเลขที่ขาดหายไปเพียงไม่กี่บาท เพื่อให้รายงานทางการเงินนั้นมีตัวเลขที่ถูกต้อง แต่ในปัจจุบันนี้เมื่อรูปแบบของการทำบัญชีได้เปลี่ยนแปลงไปสู่ การบัญชีเพื่อการจัดการจึงส่งผลให้ผู้ทำบัญชีได้มีพัฒนาการไปไกลกว่าเมื่อก่อนเป็นอย่างมาก เพราะนอกเหนือจากการเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูล ในปัจจุบันนี้ผู้ทำบัญชีถือได้ว่าเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างดีอีกด้วย และการติดต่อประสานงานจากหน่วยงานภายนอกหรือแม้แต่ส่วนต่างๆ ภายในกิจการก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากเพราะผู้ทำบัญชีได้มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและหลักฐานในการทำรายงานทางการเงิน ที่ถูกต้องครบถ้วน และในขณะเดียวกันผู้ทำบัญชีคือผู้ที่กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน การตรวจสอบ ภายในไปในเวลาเดียวกันอีกด้วย ดังนั้นจึงไม่น่าแปลกใจหากผู้ทำบัญชีในปัจจุบันนี้จะมีทักษะในด้านต่างๆ มากขึ้นไม่ได้มีเพียงทักษะทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียวเหมือนเมื่อก่อนและเรายังจะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้ผู้ที่เป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจของผู้บริหารส่วนใหญ่ นั่นคือผู้บริหารฝ่ายบัญชีและการเงินเพราะผู้ทำบัญชีนั่นถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ทั้งในด้านการเงินและด้านเศรษฐกิจ ความแม่นยำในข้อมูล การให้คำปรึกษาภายในองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ ทั้งหมดนี้สามารถกล่าวได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชีในปัจจุบันนี้ทั้งสิ้น

จากความหมายของบทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชีตามที่ได้กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น จะสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้ทำบัญชี หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชี โดยเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ได้กำหนดไว้ ปฏิบัติงานให้สำเร็จและเป็นไปตามข้อกำหนดหรือมาตรฐานที่

องค์กรได้สร้างไว้ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นๆ จะอยู่ในสถานะของพนักงานประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว ต่างล้วนแล้วแต่จะต้องจัดทำรายงานทางบัญชีให้เป็นไปตามเงื่อนไขข้อบังคับที่ได้ถูกกำหนดไว้จากสภาวิชาชีพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี

2.2.1 คำจำกัดความของคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี

ผู้ทำบัญชีหรือกิจการที่รับทำบัญชีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความซื่อสัตย์ที่เกี่ยวข้องกับงานทางบัญชีรวมถึงยังต้องมีทักษะต่างๆ มากเพียงพอไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะทางการสื่อสาร หรือทักษะการบริหารซึ่งทักษะทางด้านต่างๆ เหล่านี้จะสามารถเป็นสิ่งสนับสนุนให้ผู้ทำบัญชานั้นสามารถทำบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเป็นผู้ทำบัญชานั้นการมีเพียงแค่ทักษะทางบัญชีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีความสามารถในการเรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ผู้ทำบัญชานั้นไม่ได้เป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลหรือจัดเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียวเท่านั้นหากแต่ผู้ทำบัญชานั้น ยังต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาต่อผู้บริหารของกิจการด้วย ดังนั้น หากผู้ทำบัญชีขาดซึ่ง ทักษะ ทักษะคนคิด จรรยาบรรณ อาจส่งผลทางลบให้กับกิจการได้ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2560)

จิตรเลขา ทาสี และคณะ (2563) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีไว้ว่า ผู้ทำบัญชีเป็นวิชาชีพหนึ่งที่สามารถให้บริการในประเทศตนเองและต่างประเทศได้ เนื่องจากผู้ทำบัญชานั้นมีองค์กรสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นผู้มีหน้าที่กำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพด้านคุณสมบัติ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพให้มีมาตรฐานระดับสากล โดยได้กำหนดการจัดการศึกษาทางวิชาชีพบัญชีของประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาด้านบัญชีระหว่างประเทศหรือที่เรียกว่าสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ (International Federation of Accountants : IFAC) โดยการมุ่งเน้นให้บัณฑิตสาขาวิชาการบัญชี เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาชีพการบัญชี ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางการบริหารองค์การและการจัดการธุรกิจเป็นการตอบสนองให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและจากสถานะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันนี้สามารถกล่าวได้ว่าแค่ทำรายงานทางการเงินให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานเพียงอย่างเดียว นั้นไม่สามารถที่จะทำให้ผู้ทำบัญชีเป็นที่ต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในยุคปัจจุบันนี้ได้เพราะการทำงานได้อย่างถูกต้องและเชื่อถือได้นั้นกลายเป็นเพียงความสามารถพื้นฐานที่ผู้ทำบัญชีทุกคนต้องมี ไม่ได้สร้างความแตกต่างแต่อย่างใดต่อตัวผู้ทำบัญชีเอง ดังนั้นผู้ทำบัญชีจำเป็นจะต้องมีทักษะหลาย ๆ ด้าน เพื่อเสริมประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นไป

ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ (2562) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ทำบัญชีไว้ว่า นักบัญชียุคใหม่ นอกเหนือไปจากความรู้ทางวิชาชีพบัญชีแล้วนั้นยังจะต้องมีความเข้าใจในธุรกิจ มีความเข้าใจด้านสารสนเทศใหม่ๆ รวมไปถึงเครื่องมือที่ใช้ในการทำรายงานทางบัญชีหรือแสดงรายงานทางการเงินด้วย และยังคงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถครอบคลุมงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถเลือกใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมกับงานทางบัญชีที่ได้รับมอบหมายอยู่ รวมไปถึงสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาช่วยในการจัดวางกลยุทธ์ เพื่อให้ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจสามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ประกอบการพิจารณา ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าหากผู้ทำบัญชีต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากพอที่จะสนองความต้องการของผู้ใช้ข้อมูลและต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถแล้วนั้น จะต้องหมั่นหาความรู้อยู่เสมอและต้องเปิดรับกับสิ่งใหม่ เพื่อให้ผู้ทำบัญชีสามารถที่จะพัฒนาทักษะได้รอบด้านซึ่งคุณสมบัติของการเป็นนักบัญชีที่ดี คือการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาประสบการณ์และพัฒนาตนเองอยู่เสมอพร้อมทั้งปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมอยู่เสมอที่สำคัญคือมีความตั้งใจ ขวนขวายที่จะเรียนรู้ภาษาใหม่ ๆ ต้องศึกษาข้อมูลใหม่ๆที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นด้านภาษีด้านบัญชี ด้านการเงิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกมากมายที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวไปให้เข้ากับยุคสมัย ซึ่งเรื่องภาษี บัญชี การเงิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เหล่านี้หากนักบัญชีศึกษาไม่ดี ไม่มีความรู้ก็ย่อมทำให้กระทบต่อธุรกิจได้ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2559)

กมลภู สันทะจักร และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีไว้ว่า ในปัจจุบันนี้หรือที่เรียกว่ายุคดิจิทัล ธุรกิจต่างๆปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานสู่ยุคดิจิทัลอย่างมากมาย ทุกอย่างเปลี่ยนเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์และออนไลน์และจะเห็นได้ว่าองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำเทคโนโลยีเหล่านี้เข้ามาสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น ดังนั้นการเป็นผู้ทำบัญชีในยุคดิจิทัลตามที่ได้อ้างมานี้จำเป็นจะต้องพัฒนาศักยภาพตัวเองอยู่เสมอ จะเห็นได้ว่าแค่เพียงมีความรู้หรือทักษะทางวิชาชีพเพียงอย่างเดียวมันไม่เพียงพอที่จะเป็นที่ต้องการในยุคที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงในยุคดิจิทัลเช่นนี้ และหากเพียงแต่ว่าผู้ทำบัญชีนั้นเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำบัญชีได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีความรู้รอบตัวที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานทางบัญชีได้ก็จะสร้างข้อได้เปรียบต่อตัวผู้ทำบัญชีเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กรต่าง ๆ ได้นอกจากนี้ผู้ทำบัญชีนั้นยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบติดตามงานจากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอและยังต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีรวมถึงยังต้องเป็นบุคคลที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าจะตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยากลำบากและมีแรงกดดันสูง

จากความหมายของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ว่า คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี หมายถึง คุณลักษณะด้านความรู้และความสามารถทางการบัญชี หรือเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นถึงความดีงามหรือลักษณะเฉพาะตัวของผู้ทำบัญชี ที่รวมไปถึงความเชี่ยวชาญหรือประสบการณ์ของผู้ทำบัญชีบัญชีที่จำเป็นจะต้องมีในฐานะของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชี

2.2.2 องค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี

ยูกา สะรุโณ และคณะ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีว่าควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ทุกข้อที่ได้กล่าวมานี้คือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทางบัญชีซึ่งจะนำไปสู่จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ซึ่งเราสามารถกล่าวได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ซึ่งสหพันธ์นักบัญชีได้กำหนดหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพพร้อมทั้งได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

1. ความโปร่งใส คือ ภาพลักษณ์ที่ได้แสดงออกมาให้เห็นถึงการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ทางวิชาชีพที่ได้ถูกกำหนดไว้โดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญซึ่งสามารถติดตามตรวจสอบได้.

2. ความเป็นอิสระ คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีอิสระสามารถบริหารจัดการและกำหนดวิธีการในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยมิต้องกังวลถึงการครอบงำหรือการบงการจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ที่ต้องการจะให้การทำงานนั้นมีผลเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ส่วนตนจนเกิดความไม่น่าเชื่อถือต่อรายงานหรือตัวของผู้ประกอบวิชาชีพเอง

3. ความเที่ยงธรรม คือ การทำงานโดยปราศจากความลำเอียงหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความคิดอคติ โดยเฉพาะเมื่อต้องพิจารณาหรือวิเคราะห์ในสิ่งที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามพื้นฐานของเหตุผลหรือหลักฐานเพียงเท่านั้นและปราศจากการมีส่วนได้เสียใด ๆ ในประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

4. ทักษะทางวิชาชีพ คือ ผู้ทำบัญชีต้องใช้ความเชี่ยวชาญและความรู้ในวิชาชีพที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดโดยปฏิบัติงานด้วยความมีสติ ใสใจในงานที่ทำ รวมไปถึง เพียรพยายามและทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ

5. การรักษาความลับ คือ การไม่นำข้อมูลที่ได้รับรู้มาเปิดเผยต่อผู้อื่นไม่ว่าข้อมูลนั้นจะเป็นเรื่องที่ส่งผลดีหรือไม่ดีต่อบริษัทก็ตาม ยกเว้นแต่ว่าเป็นเหตุจำเป็นที่จะต้องเปิดเผย อย่างเช่น การเปิดเผยข้อมูลในฐานะพยานซึ่งตามกฎหมายได้ถือว่าการกระทำดังกล่าวนี้เป็นการกระทำโดยชอบตามกฎหมายกำหนด และถือได้ว่าเป็นการกระทำภายใต้ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายต่อตัวผู้ทำบัญชีเอง

เบญญาภา ยืนยง (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คุณลักษณะนักบัญชีตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชี พ.ศ.2553 นั้นประกอบไปด้วย ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบไม่ว่าจะต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือแม้แต่สังคมและยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบด้านไม่เพียงแต่ความรู้ความสามารถในงานที่ทำเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ความสามารถในการใช้ดุลพินิจพิจารณาตามเหตุผลผลและตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อการมีวิสัยทัศน์และโลกทัศน์ของนักบัญชีให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์และเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างสม่ำเสมอและทำงานกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการร่วมงานกับบุคคลในระดับใดหรือหน่วยงานใดและนอกจากที่กล่าวมานี้แล้วนั้นยังต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางการสื่อสารและมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้เป็นอย่างดี

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้ทำบัญชีนั้นจะประกอบไปด้วย ความรู้ความสามารถในทางวิชาการที่ตรงตามสายงานที่ผู้ทำบัญชีนั้นได้ปฏิบัติอยู่ประกอบกับการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านอื่น ๆ เป็นอย่างดีด้วยเช่นกัน และยังต้องเป็นคนที่พร้อมที่จะเรียนรู้และใฝ่หาวิชาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความรู้ของตัวเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะได้นำความรู้ความสามารถนั้นมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการทำงานได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพสูงสุดและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

2.3.1. ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชี

เรามักจะแยกไม่ออกว่าระหว่างการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) กับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล (Effectiveness) นั้นมีความแตกต่างกันอย่างไรเพราะว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากว่าการทำนั้นขาดซึ่งความมีประสิทธิภาพของการทำงาน หรือสามารถกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายองค์กรให้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ว่าจะไม่มีประสิทธิภาพตามในระดับที่องค์กรได้ตั้งไว้เพียงแต่ว่างานที่ทำนั้นมีประสิทธิผลนั่นเองและมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีไว้ดังนี้ต่อไปนี้

นวพร ชูเปียเต็ง และคณะ (2564) ได้อธิบายถึงความสำคัญของประสิทธิภาพของการทำงานทางบัญชีไว้ว่างานบัญชีนั้นไม่ใช่เพียงการทำรายงานทางบัญชีได้เป็นไปตามมาตรฐาน ถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้เพียงเท่านั้น มิได้เป็นเพียงการให้ข้อมูลทางตัวเลขหรือรายงานอย่างเดียวแต่ยังรวมไปถึงการให้การสนับสนุนในเรื่องอื่น ๆ ด้วยและงานที่ได้ทำไปนั้นจะเกิดความไว้วางใจจากผู้ใช้อข้อมูลหรือผู้เกี่ยวข้องได้

นั้นย่อมเกิดจากผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ในการดำเนินธุรกิจได้เป็นอย่างดีนั่นเอง ซึ่งการทำงานของผู้ทำบัญชีสามารถรักษาประสิทธิภาพในการทำงานไว้ได้อย่างดีและสม่ำเสมอได้นั้นย่อมส่งผลดีต่อตัวผู้ทำบัญชีเองและยังรวมไปถึงเพื่อนร่วมอาชีพในสายวิชาชีพบัญชีอีกด้วย

หทัยรัตน์ คาพันธ์ และจีราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนา (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ความถูกต้องครบถ้วนของการปฏิบัติงานด้านบัญชีกล่าวได้ว่าเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของการทำงานบัญชีทั้งหมดและจากเหตุผลนี้เองจึงส่งผลให้ผู้ทำจึงมีเป้าหมายในการทำงานที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของข้อมูลหรือรายงานต่าง ๆ นั้นจะต้องไม่มีความผิดพลาดหรือผิดพลาดให้น้อยที่สุดและความผิดพลาดนั้นต้องไม่ส่งผลต่อการนำไปใช้ต่อของข้อมูลหรือรายงานนั้น ๆ หากองค์กรสามารถแสดงรายงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนมีความน่าเชื่อถือซึ่งทั้งหมดนี้คือพื้นฐานของการทำงานที่มีประสิทธิผลและผลของการทำงานที่มีประสิทธิผลนั้นย่อมส่งผลไปถึงความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

สิงหา คำมูลตา และพรชนก ทองลาด (2560) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติบัญชีว่า ผู้ทำบัญชีมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถทางการบัญชีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชีเพื่อให้ผลของการทำงานทางบัญชีเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับทางรายงานบัญชีที่ได้มีการกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นไปในด้านความถูกต้องครบถ้วน ความเชื่อถือได้ของรายงานทางบัญชี ต่างล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสนับสนุนความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีทั้งสิ้น ดังนั้นผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีตลอดระยะเวลาการเป็นผู้ทำบัญชี ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาหาความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นตามสภาวการณ์ที่แตกต่างกัน หรือแม้แต่การที่ผู้ทำบัญชีที่มีประสบการณ์น้อยได้รับคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์มากกว่าก็ถือได้ว่าเป็นการพัฒนาตนเองเช่นกัน

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนี้สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่องานที่ได้รับมอบหมายนั้นแล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด มีการนำเทคนิค ประสบการณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของงานไม่ว่าจะเป็นในด้านปริมาณ ความถูกต้องรวดเร็ว ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความทันเวลา รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสร้างความพึงพอใจให้ผู้รับบริการ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.3.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชี

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน มีนักวิชาการได้ อธิบายและนำเสนอไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

เมธินี เย็นอ่อน และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2564) ได้กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีนั้นประกอบไปด้วย ความน่าเชื่อถือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความสำเร็จในงานทั้งสิ้น

ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีนั้นมีองค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1.ด้านปริมาณงาน 2.ด้านคุณภาพงาน 3.ด้านเวลา 4.ด้านค่าใช้จ่าย 5.ด้านการมีส่วนร่วม

Emerson (1996) อ้างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) โดยได้กล่าวถึง ทฤษฎี 12 หลักในการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งกล่าวไว้ในหนังสือ The Twelve Principles of Efficiency เป็นทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมในการทำงานให้ได้มาตรฐาน ซึ่งหนังสือเล่มนี้ได้เป็นที่ยอมรับและสร้างชื่อให้แก่ Harrington Emerson เป็นอย่างมากและนอกจากนี้ยังเป็นต้นแบบของแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพของการทำงาน โดยมีทฤษฎี 12 ประการ ดังนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน (Clearly defined ideals)
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป โดยพิจารณาจากความเป็นไปได้ของงาน (Common sense)
- 3) ให้คำแนะนำที่ดีมีหลักถูกต้องสมบูรณ์ (Competent counsel)
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The fair deal)
- 6) มีข้อมูลพร้อมทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable information)
- 7) มีการรายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)
- 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and schedules)
- 9) ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized conditions)
- 10) ดำเนินงานถือเป็นมาตรฐานได้ (Standardized operations)
- 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้ (Written standard-practice instructions)
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-reward)

Hari S. (2556) กล่าวถึงมาตรฐานรายงานทางการเงินว่าจะต้องเป็นไปดังต่อไปนี้ 1. ต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดและยอมรับโดยทั่วกัน 2. สามารถตรวจสอบได้ 3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์

4. ความถูกต้อง เทียบธรรม และเชื่อถือได้ 5. ความทันเวลาและครบถ้วนของข้อมูล 6. เข้าใจง่ายและเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม

จากองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายโดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้น ได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

สาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต (2563) ได้ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของกระบวนการควบคุมภายใน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรโดยใช้ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า การควบคุมภายใน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของกระบวนการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรต่างส่งผลต่อความพึงพอใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานให้เต็มประสิทธิภาพเต็มความรู้ความสามารถที่มี ซึ่งผลจากการควบคุมภายในนี้ส่งผลต่อผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

ประสงค์ อัครพิสิฐวงศ์ (2562) ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 103 ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน

ไวชญานีก์ แซ่ตั้ง และนันทหทัย อีอนอก (2562) ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ใน การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพต่างมีผลต่อประสิทธิภาพในการ

เกตฉรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของ ทฤษฎี 2 ปัจจัยไว้ดังนี้ คือ ทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงานที่ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานซึ่งแบ่งออกเป็น 2 หมวดหมู่ด้วยกัน คือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากทำงานและแรงจูงใจในที่ทำให้ไม่อยากทำงานคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับและการมีส่วนร่วมกับงานที่ทำ ล้วนแล้วแต่เป็นเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุล (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นงานวิจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงหรือเรียกได้อีกอย่างว่าปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการทำงานของบริษัท พฤติกรรมของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดออกเป็นตามแต่ละปัจจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งจากที่ได้กล่าวไว้แล้วในข้างต้นว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงซึ่งปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะทำงานซึ่งส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยจูงใจเป็นการกระตุ้นความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้มีความยินดี พอใจและเต็มใจ ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ประกอบไปด้วย

1.1 ความสำเร็จในงานที่ทำ คือ ผู้ทำบัญชีทำงานได้แล้วเสร็จ ครบถ้วน ตามที่ไว้กำหนดเป้าหมายไว้และการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด ผลของการทำงานเป็นที่น่าพอใจนี้เองจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจ ต่องานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การแสดงออกของบุคคลอื่นที่แสดงให้เห็นถึงการเคารพ เชื้อพียง ต่อตัวผู้ทำบัญชีเอง ทั้งจากหัวหน้าในสายงาน จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษารวมไปถึงเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานอื่น การเป็นที่ยอมรับนี้อาจจะไม่ได้อยู่ในลักษณะของการแสดงความยินดีหรือการชมเชยเพียงเท่านั้น แต่การได้รับการสนับสนุน การได้รับความช่วยเหลือทุกครั้งที่มีการร้องขอหรือไม่ก็ตามนั้นถือได้ว่าเป็นการได้รับการยอมรับ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และงานที่ต้องใช้ทักษะทั้งหมดที่มีเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จโดยใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีทำงานให้สำเร็จได้ตามลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ คือ การยอมรับในการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเองตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในหน้าที่ให้บรรลุตามที่ได้กำหนดไว้ โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยการใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

1.5 ความก้าวหน้า คือ การเปลี่ยนตำแหน่งจากตำแหน่งเดิมไปยังตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นซึ่งในขณะเดียวกันกับการที่ได้รับมอบหมายก็จะเพิ่มมากขึ้น ความท้าทายในงาน และความรับผิดชอบก็จะเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน รวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่ม การได้เข้าร่วมการฝึกอบรม ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจของผู้ทำบัญชีซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานได้ เพราะหากปัจจัยดังกล่าวนี้ตอบสนองความต้องการได้อย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ต้องการที่จะทำงานให้เต็มที่มากขึ้น แต่ถ้าหากปัจจัยนี้ไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่เพียงพอต่อความต้องการก็จะส่งผลต่อความรู้สึกให้ไม่ต้องการที่จะทำงานหรือทำงานได้ไม่เต็มกำลังความสามารถนั่นเอง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

2.1 ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้มอบให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนการทำงานไม่ว่าจะเป็นไปในรูปแบบที่เป็นเงิน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนจูงใจ เงินพิเศษประจำปี และในรูปแบบที่ไม่ใช่เงินดังเช่น สวัสดิการต่าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งการบริหารค่าตอบแทนนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความเท่าเทียมภายในองค์กร และให้สอดคล้องกับกฎหมายที่กำหนดซึ่งองค์ประกอบของค่าตอบแทน (Compensation Mix) สามารถจำแนกค่าตอบแทนหลักที่สำคัญออกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน อันประกอบด้วย ค่าตอบแทนคงที่ ค่าตอบแทนผันแปรหรือค่าตอบแทนจูงใจและสวัสดิการ ซึ่งในแต่ละกลุ่มมีกลไกในการควบคุมและส่งเสริมพนักงานแตกต่างกันออกไป

กลุ่มที่ 1 ค่าตอบแทนคงที่ อันประกอบไปด้วย เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ ค่าครองชีพ โบนัสคงที่ และค่าตอบแทนอื่นๆ ในรูปของตัวเงินที่จ่ายให้แก่พนักงานในอัตราคงที่ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนคงที่มักมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของพนักงานตามคุณค่าของงาน

กลุ่มที่ 2 ค่าตอบแทนผันแปร อันประกอบไปด้วย ค่าเบี่ยเลี้ยง เงินรางวัล โบนัสตามผลงาน และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้จ่ายให้แก่พนักงานเพื่อตอบแทนผลสัมฤทธิ์ของงาน อาทิ ส่วนแบ่งจากยอดขาย (Commission) หรือความสำเร็จในการผลักดันกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น

กลุ่มที่ 3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่อาจไม่ได้เป็นไปในรูปแบบของค่าตอบแทนอาจเป็นในรูปของตัวเงินหรือการให้สิทธิประโยชน์ทางด้านอื่นและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่พนักงาน อาทิเช่น วันลาพักผ่อน ที่จอดรถสำหรับพนักงาน การท่องเที่ยวประจำปี เป็นต้น ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างความรู้สึกภักดีต่อองค์กรของพนักงานที่อยู่ในองค์กรและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นในองค์กร (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and Peers) คือ การสื่อสารทางใดทางหนึ่งที่มีต่อบุคคลภายในองค์กรและส่งผลให้การทำงานในองค์กรนั้น ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและการที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานมากขึ้น เพราะการที่มีสัมพันธ์อันดีต่อกันของบุคคลในองค์กรจะช่วย

ให้การสื่อสาร การดำเนินงาน หรือการประสานงานจะเกิดปัญหาต่าง ๆ น้อยลงรวมถึงข้อผิดพลาดหรือปัญหาอื่น ๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้จากปัญหาความขัดแย้งทางความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กร ความเอาใจใส่ต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนไปถึงการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเท่าเทียม

2.3 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การกำหนดกระบวนการและการกำหนดนโยบายการบริหารไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบระเบียบไม่ให้เกิดความสับสน

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สิ่งแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน อาทิ เช่น แสงสว่างในที่ทำงาน มลพิษทางเสียง อากาศ บรรยากาศ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต่างล้วนแล้วแต่มีผลต่อความต้องการที่จะทำงานทั้งสิ้น

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำบัญชีที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานต่อองค์กร อาทิเช่น ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1. งานวิจัยในประเทศ

อุไรวรรณ ผันโพธิ์ และคณะ (2565) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1)ศึกษาปัจจัยจูงใจของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร(2)เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร(3)เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ นักตรวจสอบภาษีสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ให้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ปัจจัยจูงใจของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรของเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงาน คือ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ 2) ปัจจัยค้ำจุนของนักตรวจสอบภาษีสรรพากรเขตกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีระดับการค้ำจุนในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน คือ องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสมการคมนาคมสะดวก 3)ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน คือ ผู้ประกอบการสามารถนำคำแนะนำปรึกษาจากผู้ตรวจสอบภาษีมาปฏิบัติอย่างถูกต้องมากขึ้นในการเสียภาษีตามประมวลรัษฎากร 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลเชิงบวกต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบบัญชี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะงานปลະความรับผิดชอบ 5) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

ยุพา กระจุโณ และคณะ (2565) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของนักบัญชีที่สำนักงานบัญชีต้องการในยุค New Normal และหาความสัมพันธ์คุณลักษณะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินที่สำนักงานบัญชีต้องการในยุค New Normal และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรในการผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของสำนักงานบัญชีหรือความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าสำนักงานบัญชีที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี จำนวน 16 แห่ง โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่สำนักงานบัญชีต้องการในยุค New Normal ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก $X = 4.38$ ส่วนคุณภาพรายงานทางการเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก $X = 4.41$ วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีทุกด้านส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี $r = 0.66$ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร $r = 0.64$ ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา $r = 0.57$ ด้านทักษะและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี $r = 0.50$ และด้านการวางแผนกลยุทธ์ $r = 0.45$ ส่วนแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรโดยให้สำนักงานบัญชีเข้ามามีส่วนร่วมในการวิพากษ์หลักสูตรปรับคำอธิบายรายวิชา และให้อาจารย์ประจำหลักสูตรปรับวิธีการสอนโดยเน้นให้นักศึกษามีทักษะต่างๆ ที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2564) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับอิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และอิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษาได้แก่ 1) ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ด้านการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ 2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน/เงินค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตัวแปรตามที่ทำการศึกษาได้แก่ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงานด้านค่าใช้จ่าย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน

ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลด้านแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพของงานรองลงมาคือลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน/ค่าตอบแทนพิเศษ/เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุต่างมีผลต่อประสิทธิภาพของงานตามลำดับ

ร้อยตรีหญิง ญาณิศา สมัครการ (2564) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรอิสระที่ทำการศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และ 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นนายทหารการเงินสังกัดกองทัพบก เขตพื้นที่กองทัพภาคที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับในผลงานและค่าตอบแทนและผลประโยชน์ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ด้านการรายงานผลและการติดตามผล ด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน และด้านการให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ส่วนความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี และด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย ส่วนลักษณะของงานที่ทำ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการประเมินความเสี่ยงและให้สัญญาณเตือนภัย และส่วนนโยบายองค์กรและการบริหาร ส่งผลเชิงบวกต่อ

พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์ (2563) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐบาลกิจแห่งหนึ่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือ พนักงานงานบัญชีบัญชี จำนวน 258 คน โดยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานในระดับปฏิบัติการ และกลุ่มที่ 2 คือ พนักงานในระดับหัวหน้างานโดยการ

สำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงานบัญชี ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

นันทน์ภัส รักเดชะ (2563) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่บัญชีภาครัฐขององค์กรการปกครองท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ซึ่งการค้นคว้าครั้งนี้เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีและประสิทธิภาพที่มีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับข้อกักกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการเปรียบเทียบกันได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต (2563) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมภายใน ที่ส่งผลต่อคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชีและกระบวนการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือบริษัทจำกัดที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าในประเทศไทย จำนวน 400 ราย โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่ากระบวนการควบคุมภายใน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลวิจัยยังพบว่า กระบวนการควบคุมภายในมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นวพร ชูเปี้ยเต้ง และคณะ (2563) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีจังหวัดภาคใต้ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในจังหวัดภาคใต้ จำนวน 185 ราย โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ความรู้ความสามารถ ด้านการสอบบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี และความรู้ความสามารถด้านภาษีอากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความรู้ความสามารถด้านการทำบัญชี และด้านภาษีอากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการประสานงานกับลูกค้า และความรู้ความสามารถด้านการทำบัญชีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านมาตรฐานการบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัทมา มงคลเคหา และคณะ (2562) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือนักบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจำนวน 217 คนโดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในปฏิบัติงานของนักบัญชีโดยให้ความสำคัญกับการยกย่องชมเชยแสดงความชื่นชมยินดีในผลงานหรือมอบรางวัลเชิงประจักษ์ให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและเป็นแรงจูงใจให้นักบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและเต็มความรู้ความสามารถ เมื่อนักบัญชีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติแล้วจะส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดให้ประโยชน์ต่อองค์กร

หทัยรัตน์ คาพันธ์ และจิราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนะ (2560) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับผลกระทบของวิสัยทัศน์ทางบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 289 โรงแรม โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการ

คำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบ แสดงให้เห็นว่า วิสัยทัศน์ทางบัญชีของธุรกิจ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ด้านระบบบัญชีคุณภาพ และด้านการรายงานแบบบูรณาการมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายบัญชีของธุรกิจโรงแรม ควรให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ทางบัญชี ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ด้านระบบบัญชีคุณภาพ และด้านการรายงานแบบบูรณาการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของฝ่ายบัญชีมีประสิทธิภาพ

ณัฐธิดา ประหยัดทรัพย์ (2560) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีภาษีอากร อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอบบัญชี จำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมและด้านจำนวนกิจการที่ตรวจสอบและรับรองที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินในมุมมองของผู้สอบบัญชีภาษีอากรและคุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชี อันได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ การประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชี และการใช้วิจารณ์ญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินในมุมมองของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 294 โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีภาษีอากร อันได้แก่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอบบัญชี จำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมและด้านจำนวนกิจการที่ตรวจสอบและรับรองแตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานและคุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชี อันได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ การประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชี และการใช้วิจารณ์ญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกกับต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ดังนั้น ผู้สอบบัญชีภาษีอากรควรให้ความสำคัญคุณลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีภาษีอากรเพิ่มขึ้นในด้านระดับการศึกษาและถ้าเพิ่มด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอบบัญชี ด้านจำนวนชั่วโมงที่เข้ารับการฝึกอบรมและด้านจำนวนกิจการที่ตรวจสอบและรับรองมิติประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอบบัญชีก็และศึกษาเรียนรู้คุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชี อันได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ การประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชี และการใช้วิจารณ์ญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพจะช่วยให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้นและมีความถูกต้อง เชื่อถือได้เพื่อให้การรายงานทางการเงินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จในอนาคตต่อไปได้

เบญญาภา ยืนยง (2560) การศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี และมาตรฐานการจัดทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในงานราชการมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ข้อได้แก่ เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน กรณีศึกษาพื้นที่กรุงเทพมหานครและเพื่อศึกษามาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีในหน่วยงานราชการจำนวน 385 ตัวอย่างและนำมาทำการวิเคราะห์สมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของนักบัญชีในงานราชการ และมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .01

จารุวรรณ เมืองเจริญ และคณะ (2560) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันศึกษาเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และค่าสถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ของบุคลากร และปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของบุคลากร ผลที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

สิงหา คำมูลตา และพรชนก ทองลาด (2560) การวิจัยมีจุดประสงค์เพื่อ(1) เพื่อทดสอบอิทธิพลด้านความรู้ ความสามารถ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(2)เพื่อทดสอบอิทธิพลด้านความระมัดระวังรอบคอบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(3)เพื่อทดสอบอิทธิพลด้านความชำนาญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อทดสอบอิทธิพลด้านความผูกพันของการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความรู้ความสามารถด้านความชำนาญไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างองค์กรคลังสินค้าขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้คือลูกจ้างขององค์กรคลังสินค้าจำนวน 250 คน ซึ่งการค้นคว้าครั้งนี้เพื่อต้องการที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมถึงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและผลของการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการ

บริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง ในองค์กรโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5.2. งานวิจัยต่างประเทศ

Muhammad Arif (2019) การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของค่าตอบแทนและระเบียบวินัยในการทำงานต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานทางหลวงและการก่อสร้างหน่วยดำเนินการทางเทคนิคของถนนและสะพานของจังหวัดสุมาตราเหนือผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานมีผลเชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างค่าตอบแทนต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลอย่างมากระหว่างค่าตอบแทนและวินัยในการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Achmad Sani (2017) ค่าตอบแทนส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่ง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานที่เกิดจากค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา การได้รับการยอมรับหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ที่พนักงานได้รับจากบริษัทและความพึงพอใจในจากผลตอบแทนนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลของการศึกษานี้พบว่าหากค่าตอบแทนนั้นเป็นที่น่าพอใจต่อพนักงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และพนักงานจะมีความเต็มใจที่จะทำงานให้ได้ผลงานที่ดีมากขึ้น และไม่ต้องการเปลี่ยนบริษัท

Iram (2014) แรงจูงใจของพนักงานถือเป็นพลังที่ผลักดันให้พนักงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เฉพาะขององค์กร ทุกวันนี้มันเป็นหนึ่งในปัญหาที่ร้อนระอุในองค์กร เนื่องจากทุกคนต้องการใช้ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด จุดประสงค์หลักของการศึกษานี้คือเพื่อสอบถามว่าปัจจัยประเภทใดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการจ้างงานในปากีสถาน และค้นหาว่าแรงจูงใจในระดับใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจ้างงาน เก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ตอบเอง การวิเคราะห์การถดถอยถูกนำมาใช้เพื่อค้นหาผลกระทบของแรงจูงใจของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลตอบแทนที่แท้จริง และการรับรู้ถึงประสิทธิภาพการฝึกอบรมของพนักงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่ารางวัลที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและแรงจูงใจของพนักงาน การศึกษานี้สรุปได้ว่าพนักงานรับรู้ประสิทธิภาพการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังได้รับการพิสูจน์จากการตอบสนองของพวกเขา พวกเขาได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร แต่การฝึกอบรมนี้ไม่ได้ดำเนินการโดยพวกเขา

เขาในการสอนประจำของพวกเขา เนื่องจากพวกเขาคิดว่ามันไม่ได้ผล พวกเขาไม่พอใจกับการฝึกอบรมที่จัดให้และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการสอน

Cheng (2012) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ภายนอกของกรรมการและคำตอบแทนส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบริษัท พบว่าประสบการณ์ของกรรมการภายนอกและคำตอบแทนของกรรมการภายนอกมีผลกระทบเชิงบวกทางเศรษฐกิจต่อการบัญชีและผลการดำเนินงานของตลาด แม้เมื่อคำนึงถึงปัญหา endogeneity ของคำตอบแทนกรรมการจากภายนอก คำตอบแทนและประสบการณ์ของกรรมการจากภายนอกยังคงส่งผลดีต่อผลประกอบการของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับการคาดการณ์ของผู้เขียนความหมายในทางปฏิบัติในอนาคตได้ว่าหน่วยงานกำกับดูแลสามารถขอให้บริษัทมหาชนจัดทำรายละเอียดประสบการณ์และคำตอบแทนของกรรมการภายนอกได้ นอกจากนี้ การวิจัยในอนาคตควรตรวจสอบความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกรรมการภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน้าที่ในการติดตามและให้คำปรึกษาด้วย

Martina F (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมซึ่งคนเหล่านี้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะและปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนดในการจัดการนวัตกรรมที่แตกต่างกัน โดยได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 190 คน ในแผนก R&D ของบริษัทข้ามชาติที่เติบโตเต็มที่จาก 4 ประเทศ (เยอรมนี สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และสวีเดน) ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโครงการและผลการศึกษาพบว่าลักษณะที่แตกต่างของแต่ละบุคคล และงานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานที่แตกต่างกันซึ่งความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละบุคคลมีผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

Habib A. & Idrees Ali. (2010) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือและการได้รับการยอมรับ ส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่ดีต่อบริษัทและส่งผลกระทบต่อความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเพศ อายุ การศึกษา และงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีผลต่อความพึงพอใจที่จะทำงานและไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานแต่ทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพของงานมากกว่า

Johnson M (2005) คำตอบแทนที่ได้รับของพนักงานขับรถในชั้นดีอาโก ประเทศชิลี ซึ่งมีด้วยกันอยู่ 2 ระบบคือ ระบบที่จ่ายเงินเดือนคงที่ และระบบที่จ่ายคำตอบแทนเป็นส่วนแบ่งทางรายได้ที่ได้จากค่าโดยสาร ซึ่งผลจากศึกษาครั้งนี้พบว่าการจ่ายคำตอบแทนแบบส่วนแบ่งของค่าโดยสารส่งผลให้มีจำนวนรอบในการรับส่งผู้โดยสารมากขึ้น และมีจำนวนของผู้โดยสารมากกว่าพนักงานขับรถที่ได้รับ

ค่าตอบแทนแบบคงที่ จึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถจากการให้ค่าตอบแทนตามราบได้จากค่าโดยสารส่งผลให้พนักงานขับรถมีความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น ต้องการที่จะหาผู้โดยสารให้แต่ในขณะเดียวกันพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนแบบคงที่มีปริมาณการเกิดอุบัติเหตุ น้อยกว่า และการให้บริการต่อผู้โดยสารนั้นได้รับการตำหนิจากผู้โดยสารน้อยกว่าเช่นกัน

Stanley D. and Karen N. (1991) การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากพนักงานในโรงงานแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างทางทักษะและทัศนคติของแต่ละบุคคลที่มีต่องานรวมถึงเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้พบว่า ทักษะและทัศนคติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ทำและยังแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอยู่เสมอจะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับการอบรม นอกจากนี้พนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าประสิทธิภาพของการทำงานก็จะดีกว่าเช่นเดียวกัน รายได้ของพนักงานโรงงานขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในการกำหนดค่าจ้าง ในหมู่พนักงานออฟฟิศ การฝึกอบรมและประสบการณ์ไม่ส่งผลต่อการจัดอันดับผลงานอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานที่มีคะแนนสูงกว่าจะมีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับงานมากกว่า รายได้ของพนักงานสำนักงานขึ้นอยู่กับ การฝึกอบรมในห้องเรียน ประสบการณ์ และทัศนคติ แต่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลงานที่ได้รับการจัดอันดับ

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 23 เรื่อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศไทย 15 เรื่อง และต่างประเทศ 8 เรื่อง ดังนี้

| ชื่อผู้วิจัย | ATTITUDE | SKILL | ETHICS | EXPERIENCE | COMPENSATION | STABILITY | POLICY | DUTIES | TRUST | QUALITY | QUANTITY | TIME |
|----------------------------------|----------|-------|--------|------------|--------------|-----------|--------|--------|-------|---------|----------|------|
| นันทน์ภัส รักเดชะ (2563) | | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| จารุวรรณ เมืองเจริญ และคณะ(2560) | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | |
| เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| อินทรา พหลสิทธิวงศ์(2564) | | ✓ | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| พิมพ์ ฉัตรเงิน (2563) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | | |
| หทัยรัตน์ คาพันธ์ (2560) | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | |
| อุไรวรรณ พันโพธิ์ (2565) | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | |
| สาวิตรี พรหมรักษา(2563) | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | |
| ปัทมา มงคลเคหา(2562) | | | | | ✓ | ✓ | | | | | | |
| นภาพร ชูชัยตั้งและคณะ(2563) | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | |
| สิงหา คำมูลตา (2560) | | ✓ | | | | | | | | ✓ | | |
| ณัฐธิดา ประหยัดทรัพย์(2560) | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | |
| ยุพา สระอุณ และคณะ(2565) | ✓ | ✓ | | | | | | | | | ✓ | ✓ |
| เบญญาภา ยืนยง(2560) | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |

ตารางที่ 1 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 23 เรื่อง ประกอบด้วย งานวิจัยในประเทศไทย 15 เรื่อง และต่างประเทศ 8 เรื่อง (ต่อ)

| ชื่อผู้วิจัย | ATTITUDE | SKILL | ETHICS | EXPERIENCE | COMPENSATION | STABILITY | POLICY | DUTIES | TRUST | QUALITY | QUANTITY | TIME |
|--------------------------------|----------|-------|--------|------------|--------------|-----------|--------|--------|-------|---------|----------|------|
| ญานิศา สม่ัครการ (2564) | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | |
| Muhammad Arif (2019) | | | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | |
| Achmad Sani (2017) | | | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | |
| Stanley D. and Karen N. (1991) | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | | |
| Habib A. & Idrees Ali. (2010) | | | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | |
| Martina F, 2010 | | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| Cheng, 2012 | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ |
| Johnson M, 2005 | | | | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ |
| Iram, 2014 | | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | |

บทที่ 3

วิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน 6 จังหวัดดังนี้ คือ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของผู้ทำบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีและเพื่อศึกษาแรงจูงใจ อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร อันได้แก่ คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของผู้ทำบัญชี ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี และแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ตัวแปรตาม อันได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องถ้วน ด้านปริมาณงาน และด้านความทันเวลา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีการวิจัยโดยเรียงตามลำดับและสามารถแบ่งเป็นออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล) จำนวน 1,700 คน (สภาวิชาชีพบัญชี-รายงานประจำปี 2564-2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูล) โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp. 886) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ 5% และสามารถนำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายโดยคำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
 e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

หากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,700 คน และยอมรับค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{1,700}{1+1,700(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,700}{1+4.25}$$

$$n = \frac{1,700}{5.25}$$

$$n = 323.809 \text{ หรือ } 324 \text{ คน}$$

ตารางที่ 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| ลำดับที่ | จังหวัด | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|---------|---------|---------------|
| 1 | ระนอง | 68 | 8 |
| 2 | พังงา | 111 | 20 |
| 3 | ภูเก็ต | 1068 | 213 |

ตารางที่ 2 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ลำดับที่ | จังหวัด | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|----------|---------|---------|---------------|
| 4 | กระบี่ | 183 | 35 |
| 5 | ตรัง | 230 | 43 |
| 6 | สตูล | 40 | 5 |
| | รวม | 1,700 | 324 |

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะและแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน 6 จังหวัด ดังต่อไปนี้ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งกรอบแนวคิดที่ใช้ในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาในศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรด้วยกันดังต่อไปนี้คือ 1) คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี 2) แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และด้านความทันเวลา มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้และมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1.ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำราและทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน เพื่อกำหนดโครงสร้างแบบสอบถามจำนวน 5 ตอน กำหนดรูปแบบการสร้างแบบสอบถาม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ชนิดของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ

ข้อที่ 2 อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ

ข้อที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ

ข้อที่ 5 ประสบการณ์การทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี โดยแบบสอบถามมีลักษณะของการใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน |
|--------------------|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 |
| เห็นด้วยมาก | 4 |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1 |

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยกำหนดการใช้น้ำหนักแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยให้สูตรเบสท์ (Best อ้างถึงใน นันทน์ภัส รักเดชะ, 2563)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็นจำนวนชั้นระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 5 คะแนน ต่ำที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามแรงจูงใจ อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยแบบสอบถามมีลักษณะของการใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale (อินทรา พหลสิทธิวงศ์, 2564) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน |
|--------------------|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 |
| เห็นด้วยมาก | 4 |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1 |

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยกำหนดการใช้น้ำหนักแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยให้สูตรเบสท์ (Best อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากการศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็นจำนวนชั้นระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุดน้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 5 คะแนน ต่ำที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ด้านความสามารถเปรียบเทียบได้และด้านความทันเวลา โดยแบบสอบถามมีลักษณะของการใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale (อินทรา พหลสิทธิวงศ์, 2564) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| ระดับความคิดเห็น | คะแนน |
|--------------------|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | 5 |
| เห็นด้วยมาก | 4 |
| เห็นด้วยปานกลาง | 3 |
| เห็นด้วยน้อย | 2 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | 1 |

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญโดยกำหนดการใช้น้ำหนักแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยให้สูตรเบสท์ (Best อ้างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จะนวนชั้น}}$$

จากการศึกษาในครั้งนี้แบ่งเป็นจำนวนชั้นระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุดน้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 5 คะแนน ต่ำที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล) และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open -Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

3.3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วารสาร ตำรา รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ควบคุมถึงการทำวิจัยโดยคำนึงถึงขอบเขตจากกรอบแนวคิด

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและการควบคุมเนื้อหาของแบบสอบถามในการทำวิจัยและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องหลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องโดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ส่วนข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วยการคำนวณหาความเที่ยงตรงในเนื้อหาเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruency: IOC) ให้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 โดยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง และความครอบคลุม ของเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ผู้ศึกษาได้ศึกษาวิเคราะห์ มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และความสอดคล้องของแบบสอบถามรายชื่อที่ได้คัดเลือกมาใช้ศึกษาในครั้งนี้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1) นำเครื่องมือวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ค่าคะแนนความคิดเห็นของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นด้วยกับข้อความว่ามีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์หรือไม่

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์

3.2) นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ของการศึกษา โดยใช้สูตร IOC คำนวณค่าตามสูตรต่อไปนี้

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

โดยแทนค่า IOC ดังนี้

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาวัตถุประสงค์การศึกษา

$\sum R$ แทน จำนวนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

และวัดผลโดยพิจารณาคะแนน IOC ดังนี้

ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงตรง สามารถใช้ได้

ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงแก้ไขใหม่ หรือให้ตัดออกไป

4. ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์แนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและควบคุมเนื้อหางานวิจัย

5. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม

6. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตราวัดที่มีสำรวจหลายรายการ โดยมีเกณฑ์ของค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, pp. 130) ซึ่งมีผลทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.995 ซึ่งมากกว่า 0.7 ดังนั้นเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งลิงค์ google form ที่เป็นชุดคำถามตามแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพิจารณาแล้วไปยังกลุ่มตัวอย่างคือผู้ทำ

บัญชีในพื้นที่เขตภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย จำนวน 324 คน โดยทิ้งระยะให้เวลาตอบกลับ ประมาณ 7-10 วัน หากยังมีได้ตอบรับภายในระยะเวลาดังกล่าว จะทำการส่งลิงค์ google form กลับไปให้ผู้ทำบัญชีคนเดิมอีกครั้งและจะไม่ส่งเกิน 2 ครั้งหากไม่มีการตอบรับ

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร หนังสืองานวิจัย บทความสื่อสารสนเทศ เอกสารอื่นๆและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัย และนำมาใช้ในการพัฒนากรอบความแนวคิดการวิจัย

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บแบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลและลงรหัส (Coding Form) ในแบบสอบถามทุกข้อ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ตรวจสอบและลงรหัสแล้วไปวิเคราะห์โดยการประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5.1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการใชสถิติบรรยายภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) เพื่อตรวจนับจำนวนช่วงคะแนนหรือลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง แต่ละตัวแปร ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี

2. ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละตัวแปร ในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูล

เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับความคิดเห็น โดยการใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

| | | |
|----------------|-------------|------------------------|
| ค่าเฉลี่ยคะแนน | 4.21 – 5.00 | อยู่ในระดับ มากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยคะแนน | 3.41 – 4.20 | อยู่ในระดับ มาก |
| ค่าเฉลี่ยคะแนน | 2.61 – 3.40 | อยู่ในระดับ ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยคะแนน | 1.81 – 2.60 | อยู่ในระดับ น้อย |
| ค่าเฉลี่ยคะแนน | 1.00 – 1.80 | อยู่ในระดับ น้อยที่สุด |

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล

3.5.2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

1. การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ตามวิธีการของเพียร์สัน (Person's Correlation Coefficient) โดยแปลความหมายค่าสหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ (Hinkle D.E., 1998) ดังนี้

| ค่า | ระดับของความสัมพันธ์ |
|-------------|------------------------------|
| 0.80 – 1.00 | มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก |
| 0.60 – 0.79 | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| 0.40 – 0.59 | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| 0.20 – 0.39 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
| 0.01 – 0.19 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก |

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกันเอง (Multicollinearity) โดย Collinearity Statistic ซึ่งค่าการยอมรับ หรือ Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.1 และ ค่า VIF ต้องมีค่าน้อยกว่า 10 จึงจะถือว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547)

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Correlation Coefficient Analysis) หรือ ค่า R^2 คือ ค่าที่ใช้สำหรับอธิบายประสิทธิภาพการพยากรณ์ของตัวแปรทั้ง 2 กลุ่ม ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ถ้ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด และหรือ มีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางใด โดย R^2 จะมีค่าอยู่ช่วงระหว่าง -1 ถึง 1 ซึ่งถ้าค่า R^2 เข้าใกล้ 1 หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในทิศทางเดียวกัน (ยุทธ ไถยวรรณ, 2551)

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการหาค่าอำนาจพยากรณ์ (Regression Equation) และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยมีตัวแปร 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระด้านลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี 2) ตัวแปรอิสระด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ ซึ่งประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
- 4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)
- 4.3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
- 4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมาย ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่าง |
| N | แทน | จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ |
| F | แทน | ค่าการแจกแจงแบบ F (F-Distribution) |
| T | แทน | ค่าการแจกแจงแบบ t (t-Distribution) |
| Sig. | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน |
| R2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |

VIF แทน ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factors)

4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมการบรรยาย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------|------------|
| 1.เพศ | | |
| ชาย | 177 | 54.63 |
| หญิง | 147 | 45.37 |
| รวม | 324 | 100 |
| 2.อายุ | | |
| ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 30 | 9.26 |
| 26 - 35 ปี | 168 | 51.85 |
| 36 - 45 ปี | 97 | 29.94 |
| มากกว่า 45 ปี | 29 | 8.95 |
| รวม | 324 | 100 |
| 3.ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 36 | 11.11 |
| ปริญญาตรี | 266 | 82.10 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 22 | 6.79 |
| รวม | 324 | 100 |

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|------------|
| 4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 18,000 บาท | 56 | 17.28 |
| 18,001 - 25,000 บาท | 140 | 43.21 |
| 25,001 - 35,000 บาท | 87 | 26.85 |
| 35,001 บาทขึ้นไป | 41 | 12.69 |
| รวม | 324 | 100 |
| 5.ประสบการณ์ทำงาน | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี | 56 | 17.28 |
| 4 - 6 ปี | 162 | 50.00 |
| 7 - 10 ปี | 62 | 19.14 |
| มากกว่า10 ปี | 44 | 13.58 |
| รวม | 324 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.63 และเป็นเพศหญิง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.37

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 รองลงมาอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.26 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.95 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 รองลงมาการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.79 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 25,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 รองลงมา มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน

87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.85 รายต่ำกว่า 18,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.28 และรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.69 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา 7 – 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.14 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.28 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.58 ตามลำดับ

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีประกอบด้วย ทักษะคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมทั้งคำบรรยาย ตามตารางลำดับที่ 4.2–4.6

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี

| คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-------------------------------------|--------------|-------------|------------------|----------|
| 1. ทักษะคติของผู้ทำบัญชี | 4.148 | .469 | มาก | 2 |
| 2. ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี | 4.108 | .514 | มาก | 3 |
| 3. จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | 4.190 | .434 | มาก | 1 |
| 4. ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | 4.052 | .608 | มาก | 4 |
| โดยรวม | 4.124 | .424 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.19, 4.15, 4.11, 4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี

| ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
| 1. มีความภาคภูมิใจในอาชีพผู้ทำบัญชีของท่าน | 4.19 | .553 | มาก | 2 |
| 2. ผู้ทำบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถนอกเหนือจากทักษะทางด้านวิชาชีพ | 4.01 | .684 | มาก | 3 |
| 3. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี | 4.25 | .536 | มากที่สุด | 1 |
| โดยรวม | 4.148 | .469 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ทำบัญชีบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี มีความภาคภูมิใจในอาชีพผู้ทำบัญชีของท่านและผู้ทำบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถนอกเหนือจากทักษะทางด้านวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.25, 4.19, 4.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี

| ทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|-------|------------------|----------|
| 1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทางด้านบัญชี เช่นบัญชีบริหารบัญชีต้นทุน การบัญชีภาษีอากร และการตรวจสอบภายใน เป็นต้น | 4.11 | 0.547 | มาก | 2 |

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี (ต่อ)

| ทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-------------|--------------|------------------|----------|
| 2. มีความสามารถในการสอบถามวิเคราะห์เชิงเหตุผล คิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ | 4.10 | 0.598 | มาก | 3 |
| 3. มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการบริหารจัดการทางการเงินได้เป็นอย่างดี | 4.11 | 0.613 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.11 | 0.515 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านทักษะของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการบริหารจัดการทางการเงินได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทางด้านบัญชี เช่น บัญชีบริหารบัญชีต้นทุน การบัญชีภาษีอากร และการตรวจสอบภายในและมีความสามารถในการสอบถามวิเคราะห์เชิงเหตุผลคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.11, 4.11, 4.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชี

| จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
| 1. มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความโปร่งใสในกาปฏิบัติงานทางบัญชี | 4.09 | .546 | มาก | 3 |
| 2. มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | 4.22 | .488 | มากที่สุด | 2 |

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชี (ต่อ)

| จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
| 3. มีการเก็บรักษาความลับขององค์การไว้เป็นอย่างดีไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต | 4.27 | .525 | มากที่สุด | 1 |
| โดยรวม | 4.19 | .434 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีการเก็บรักษาความลับขององค์การไว้เป็นอย่างดีไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความโปร่งใสในกาปฏิบัติงานทางบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.27, 4.22, 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี

| ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
| 1. สามารถนำประสิทธิภาพวิชาชีพบัญชีมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ | 4.02 | .715 | มาก | 3 |
| 2. มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบการเงินบัญชี และงบประมาณเป็นอย่างดี | 4.04 | .678 | มาก | 2 |
| 3. สามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำบัญชีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ | 4.10 | .619 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.05 | .608 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำบัญชีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบการเงินบัญชี และงบประมาณเป็นอย่างดีและสามารถนำประสิทธิภาพวิชาชีพบัญชีมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.10, 4.04, 4.02) ตามลำดับ

4.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมทั้งคำบรรยาย ตามตารางลำดับที่ 4.7-4.11

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชี

| แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---------------------------------|-----------|------|------------------|----------|
| 1. ค่าตอบแทน | 3.991 | .626 | มาก | 4 |
| 2. ความมั่นคงในการทำงาน | 4.028 | .572 | มาก | 3 |
| 3. นโยบายการบริหารงาน | 4.039 | .626 | มาก | 2 |
| 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | 4.067 | .501 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.031 | .527 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.037 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.067, 4.039, 4.028, 3.991) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านค่าตอบแทน

| ค่าตอบแทน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------------|----------|
| 1. ให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ | 4.04 | .671 | มาก | 1 |
| 2. องค์กรของท่านมีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อยู่เสมอ | 3.94 | .732 | มาก | 3 |
| 3. ให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 3.99 | .677 | มาก | 2 |
| โดยรวม | 3.99 | 0.626 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและองค์กรของท่านมีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04, 3.99, 3.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงาน

| ความมั่นคงในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-----------|------|------------------|----------|
| 1. เชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะมีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต | 4.05 | .602 | มาก | 1 |
| 2. เชื่อมั่นว่าท่านสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรของท่านได้ | 4.01 | .637 | มาก | 2 |

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงาน (ต่อ)

| ความมั่นคงในการทำงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|-------------|--------------|------------------|----------|
| 3. เชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้และเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | 4.03 | .651 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 4.03 | 0.572 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ เชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะมีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต เชื่อมั่นว่าท่านสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรของท่านได้และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้และเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.05, 4.03, 4.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านนโยบายและการบริหารงาน

| นโยบายและการบริหารงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|--------------|-------------|------------------|----------|
| 1. องค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานที่ชัดเจน | 4.03 | .660 | มาก | 3 |
| 2. องค์กรของท่านมีการบริหารงานและพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ | 4.05 | .654 | มาก | 1 |
| 3. องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานเป็นไปตามมาตรฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี | 4.04 | .720 | มาก | 2 |
| โดยรวม | 4.039 | .626 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับ

มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานและ
พัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นไปตาม
มาตรฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและองค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ (4.05, 4.04, 4.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของผู้จัดทำบัญชีด้านลักษณะ
ของงานที่ปฏิบัติ

| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|------------------|----------|
| 1. หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม | 4.06 | .573 | มาก | 2 |
| 2. ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่ม | 4.03 | .541 | มาก | 3 |
| 3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ | 4.11 | .567 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.067 | .501 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัด
ภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.067 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับ
มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมและ
ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.11,
4.06, 4.03) ตามลำดับ

4.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำ บัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ความเชื่อถือ
ได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงานและความทันเวลา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมทั้งคำบรรยาย ตามตารางลำดับที่ 4.12 – 4.16

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชี

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|----------------------------|-----------|------|------------------|----------|
| 1. ความเชื่อถือได้ | 4.107 | .529 | มาก | 4 |
| 2. ความถูกต้องครบถ้วน | 4.130 | .528 | มาก | 2 |
| 3. ปริมาณงาน | 4.148 | .495 | มาก | 1 |
| 4. ความทันเวลา | 4.111 | .498 | มาก | 3 |
| โดยรวม | 4.124 | .463 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.124 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน ความถูกต้องครบถ้วน ความทันเวลา และความเชื่อถือได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.148, 4.130, 4.111, 4.107) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความเชื่อถือได้

| ความเชื่อถือได้ | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|-----------|------|------------------|----------|
| 1. ข้อมูลที่เชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มี ความผิดพลาดและต้องเป็นข้อมูลที่เป็น ตัวแทนอันเที่ยงธรรม | 4.09 | .597 | มาก | 3 |
| 2. ข้อมูลในรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ต้องมี ความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมี สาระสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ | 4.11 | .592 | มาก | 2 |
| 3. รายงานการเงินที่ดีควรมุ่งเน้นการ นำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่แสดงถึง รายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความ เป็นจริงชัดเจนและแน่นอน | 4.12 | .610 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.107 | .529 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.107 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ รายงานการเงินที่ดีควรมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจนและแน่นอน ข้อมูลในรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ต้องมีความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีสาระสำคัญและต้นทุนในการจัดทำและข้อมูลที่เชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.12, 4.11, 4.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน

| ความถูกต้องครบถ้วน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--|--------------|-------------|------------------|----------|
| 1. รายงานการเงินมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน | 4.10 | .616 | มาก | 2 |
| 2. รายงานทางการเงินสามารถแสดงรายละเอียดทางบัญชีไว้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วนสามารถที่จะสามารถตรวจสอบได้ | 4.10 | .546 | มาก | 3 |
| 3. การจัดทำบัญชีและการทำข้อมูลในรายงานการเงินเกิดจากการบันทึกบัญชีจากเอกสารหรือหลักฐานที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้และได้ถูกบันทึกอย่างถูกต้องเหมาะสม | 4.18 | .595 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.131 | .528 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.131 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมี

ความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดทำบัญชีและการทำข้อมูลในรายงานการเงินเกิดจากการบันทึกบัญชีจากเอกสารหรือหลักฐานที่มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และได้ถูกบันทึกอย่างถูกต้องเหมาะสม รายงานการเงินมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและรายงานทางการเงินสามารถแสดงรายละเอียดทางบัญชีไว้อย่างชัดเจน ถูกต้องครบถ้วนที่สามารถที่จะสามารถตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.18, 4.10, 4.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านปริมาณงาน

| ปริมาณงาน | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|--------------|--------------|------------------|----------|
| 1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ | 4.16 | .552 | มาก | 2 |
| 2. มีการจัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละเรื่องและปริมาณเพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน | 4.12 | .543 | มาก | 3 |
| 3. ได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของท่าน | 4.16 | .554 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.148 | 0.495 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันตามันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถเปรียบเทียบได้ของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.148 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของท่าน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอและมีการจัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละเรื่องและปริมาณเพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.16, 4.16, 4.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีด้านความทันเวลา

| ความทันเวลา | \bar{x} | S.D. | ระดับความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---|--------------|--------------|------------------|----------|
| 1. มีความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว | 4.12 | .563 | มาก | 2 |
| 2. สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนด | 4.08 | .531 | มาก | 3 |
| 3. สามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานข้อมูลทางการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ทันตามความต้องการและสถานการณ์ต่อผู้บริหารได้ทุกครั้ง | 4.14 | .568 | มาก | 1 |
| โดยรวม | 4.111 | 0.498 | มาก | - |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดามัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.111 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานข้อมูลทางการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ทันตามความต้องการและสถานการณ์ต่อผู้บริหารได้ทุกครั้ง มีความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.14, 4.12, 4.08) ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient)

ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบใน 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งถ้าหากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงว่าความสัมพันธ์ของทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง แต่หากค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 0

แสดงว่า ความสัมพันธ์ ของทั้ง 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งโดยทั่วไประดับของค่าสัมประสิทธิ์ที่ยอมรับได้ อยู่ที่ไม่เกิน -0.8 หรือ 0.8 และในขั้นตอนที่สอง จะหาค่าความทนทาน (Tolerance) และหาค่า Variance Inflation Factor (VIF) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งค่า Tolerance ควรมีมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ 0.1 และค่า VIF ควรมีไม่เกิน 10 จึงจะถือว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีความเป็นอิสระต่อกัน

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้สัญลักษณ์แทนตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี)

| | |
|------------|--------------------------------------|
| ATTITUDE | คือ ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี |
| SKILL | คือ ด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี |
| ETHICS | คือ จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี |
| EXPERIENCE | คือ ด้านประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี |

ตัวแปรอิสระ (แรงจูงใจในการทำงาน)

| | |
|--------------|------------------------------|
| COMPENSATION | คือ ด้านค่าตอบแทน |
| STABILITY | คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน |
| POLICY | คือ นโยบายและการบริหารงาน |
| DUTIES | คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ |

ตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี)

| | |
|----------|------------------------|
| TRUST | คือ ความเชื่อถือได้ |
| QUALITY | คือ ความถูกต้องครบถ้วน |
| QUANTITY | คือ ปริมาณงาน |
| TIME | คือ ความทันเวลา |

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(Pearson's Correlation Coefficient)

| ตัวแปร | ATTITUDE | SKILL | ETHICS | EXPERIENCE | COMPENSATION | STABILITY | POLICY | DUTIES | TRUST | QUANTITY | TIME |
|--------------|----------|-------|--------|------------|--------------|-----------|--------|--------|-------|----------|------|
| ATTITUDE | 1 | | | | | | | | | | |
| SKILL | .617 | 1 | | | | | | | | | |
| ETHICS | .664 | .575 | 1 | | | | | | | | |
| EXPERIENCE | .514 | .721 | .494 | 1 | | | | | | | |
| COMPENSATION | .368 | .574 | .395 | .670 | 1 | | | | | | |
| STABILITY | .350 | .499 | .493 | .628 | .757 | 1 | | | | | |
| POLICY | .346 | .495 | .425 | .614 | .784 | .743 | 1 | | | | |
| DUTIES | .506 | .599 | .570 | .624 | .713 | .723 | .724 | 1 | | | |
| TRUST | .496 | .662 | .487 | .692 | .708 | .730 | .705 | .718 | 1 | | |
| QUANTITY | .563 | .700 | .589 | .716 | .620 | .665 | .628 | .682 | .763 | 1 | |
| QUANTITY | .595 | .672 | .582 | .697 | .570 | .590 | .548 | .657 | .727 | .710 | 1 |
| TIME | .546 | .670 | .601 | .723 | .632 | .694 | .667 | .686 | .732 | .755 | .747 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ ในภาพรวม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่ มีค่าไม่เกิน 0.80 ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้มีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงมากนัก ทำให้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดอยู่บนองค์ประกอบร่วมกัน และเพื่อให้การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 โดยจะพิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้แสดงดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance inflation factors)

| ตัวแปรอิสระ | Tolerance | VIF |
|------------------------------|-----------|-------|
| ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | .474 | 2.109 |
| ทักษะทางด้านวิชาชีพ | .385 | 2.597 |
| ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | .511 | 1.958 |
| ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | .468 | 2.135 |
| ค่าตอบแทน | .309 | 3.240 |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | .255 | 3.915 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | .219 | 4.566 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | .402 | 2.489 |

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance inflation factors) สำหรับตัวแปรอิสระในแต่ละตัวนั้น ไม่มีปัญหาความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมากหรือตัวแปรอิสระไม่มีความซ้ำซ้อนในการวัดค่า Variance inflation factors (VIF) และค่าความทนทาน Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ซึ่งค่าความทนทาน มีค่าต่ำสุดเท่ากับ .219 และสูงสุด .511 ซึ่งค่าต่ำสุดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ คือ Tolerance > 0.1 ส่วนค่า VIF มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.958 และสูงสุด 4.566 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความเป็นเส้นตรงร่วมกันอย่างมาก (Multicollinearity) หรือไม่มีความซ้ำซ้อนกันในการวัด

4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ตัวแปรในด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความเชื่อถือได้” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | B | Std. Error | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------------|------|------------|---------|-------|-------|-------|
| ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | .058 | .062 | .051 | .932 | .352 | 2.109 |
| ทักษะทางด้านวิชาชีพ | .282 | .063 | .274 | 4.490 | .000* | 2.597 |
| จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | .103 | .065 | .084 | 1.595 | .112 | 1.958 |
| ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | .371 | .064 | .426 | 7.771 | .000* | 2.135 |

N=324, R=0.730, R²=0.533, F = 94.702, Durbin Watson = 1.815

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทัศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.730 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.533 หมายความว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความเชื่อถือได้” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 53 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ 0.058 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ 0.051 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ .932 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .352 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของผู้ทำบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 1

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีทักษะทางด้านวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .282 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .274 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.490 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะทางด้านวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 1

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .103 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .084 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.595 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .112* ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่าจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานงานวิจัยข้อที่ 1

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .371 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .426 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 7.771 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความถูกต้องครบถ้วน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | B | Std. Error | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------------|------|------------|---------|-------|-------|-------|
| ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | .075 | .056 | .066 | 1.325 | .186 | 2.109 |
| ทักษะทางด้านวิชาชีพ | .264 | .057 | .257 | 4.630 | .000* | 2.597 |
| จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | .244 | .059 | .201 | 4.166 | .000* | 1.958 |
| ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | .345 | .044 | .397 | 7.887 | .000* | 2.135 |

N=324, R=0.788, R²=0.621, F = 130.521, Durbin Watson = 1.685

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทัศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.788 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.621 หมายความว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของ

ผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความถูกต้องครบถ้วน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 62 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .075 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .066 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.325 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .186 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .264 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .257 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.630 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะทางด้านวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .244 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .201 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.166 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภา

วิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .345 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .397 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 7.887 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี“ด้านปริมาณงาน”ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | B | Std. Error | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------------|------|------------|---------|-------|-------|-------|
| ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | .171 | .055 | .162 | 3.130 | .002* | 2.109 |
| ทักษะทางด้านวิชาชีพ | .184 | .055 | .192 | 3.345 | .001* | 2.597 |
| จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | .196 | .057 | .172 | 3.458 | .001* | 1.958 |
| ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | .318 | .042 | .390 | 7.516 | .000* | 2.135 |

N=324, R=0.773, R²=0.597, F=118.116, Durbin Watson = 1.925

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.773 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.597 หมายความว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านด้านปริมาณงาน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 60 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทักษะคิดของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .171 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .162 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.130 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .002* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .184 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .192 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.345 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .001* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .196 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .172 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.458 โดยมีระดับนัยสำคัญ

ของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .001* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่ กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .318 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .390 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 7.516 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความทันเวลา” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | B | Std. Error | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------------|------|------------|---------|-------|-------|-------|
| ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | .040 | .053 | .038 | .756 | .450 | 2.109 |
| ทักษะทางด้านวิชาชีพ | .171 | .054 | .177 | 3.161 | .002* | 2.597 |
| จรรยาบรรณทางวิชาชีพ | .287 | .056 | .250 | 5.159 | .000* | 1.958 |
| ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | .371 | .042 | .452 | 8.931 | .000* | 2.135 |

N=324, R=0.785, R²=0.612, F=128.261, Durbin Watson = 1.713

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.785 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.617 หมายความว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ความทันเวลา” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 62 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทักษะคิดของผู้ทำบัญชีไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .040 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .038 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ .756 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .450* ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 4

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .171 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .177 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.161 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .002* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ทักษะทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 4

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .287 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .250 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 5.159 โดยมีระดับนัยสำคัญ

ของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า จรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 4

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีด้านประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .371 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .452 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 8.931 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความเชื่อถือได้” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | Std. | | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | B | Error | | | | |
| ค่าตอบแทน | .186 | .052 | .221 | 3.601 | .000* | 3.240 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | .267 | .062 | .289 | 4.287 | .000* | 3.915 |
| นโยบายและการบริหารงาน | .052 | .061 | .061 | .846 | .398 | 4.566 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | .325 | .057 | .307 | 5.727 | .000* | 2.489 |

N=324, R=0.794, R²=0.631, F=136.184, Durbin Watson = 1.825

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.794 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสิ้นใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.631 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ความเชื่อถือได้” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 63 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .186 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .221 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.601 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 5

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .267 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .289 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.287 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 5

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .052 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .061 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ .846 โดยมีระดับนัยสำคัญของ

สถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .398 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า นโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 5

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .325 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .307 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 5.727 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 5

สมมติฐานข้อที่ 6 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความถูกต้องครบถ้วน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | Std. | | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | B | Error | | | | |
| ค่าตอบแทน | .103 | .058 | .122 | 1.767 | .078 | 3.240 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | .266 | .070 | .289 | 3.813 | .000* | 3.915 |
| นโยบายและการบริหารงาน | .013 | .069 | .016 | 0.190 | .849 | 4.566 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | .396 | .064 | .376 | 6.223 | .000* | 2.489 |

N=324, R=0.730, R²=0.533, F=91.145, Durbin Watson = 1.951

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.730 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.533 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความถูกต้องครบถ้วน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 53 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .103 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .122 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.767 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .078 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 6

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .266 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .289 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 3.813 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 6

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .013 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .016 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ .190 โดยมีระดับนัยสำคัญของ

สถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .849 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า นโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 6

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .396 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .376 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 6.223 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 6

สมมติฐานข้อที่ 7 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านปริมาณงาน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | Std. | | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | B | Error | | | | |
| ค่าตอบแทน | .116 | .058 | .147 | 1.994 | .047* | 3.240 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | .195 | .070 | .225 | 2.779 | .006* | 3.915 |
| นโยบายและการบริหารงาน | .070 | .069 | .088 | 1.008 | .314 | 4.566 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | .448 | .064 | .454 | 7.029 | .000* | 2.489 |

N=324, R=0.638, R²=0.466, F=69.646, Durbin Watson = 1.916

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.638 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.466 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านปริมาณงาน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 47 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันโดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ(B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .116 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .147 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.994 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .047* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 7

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .195 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .225 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 2.779 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .006* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05(Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 7

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ(B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .070 ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยคะแนนมาตรฐาน(Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .088 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.008 โดยมีระดับนัยสำคัญ

ของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .314 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 7

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .448 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .454 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 7.028 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 7

สมมติฐานข้อที่ 8 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความทันเวลา” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

| ตัวแปร | Std. | | β | t | Sig. | VIF |
|------------------------|------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | B | Error | | | | |
| ค่าตอบแทน | .062 | .053 | .078 | 1.167 | .244 | 3.240 |
| ความมั่นคงในการทำงาน | .263 | .064 | .302 | 4.116 | .000* | 3.915 |
| นโยบายและการบริหารงาน | .087 | .063 | .109 | 1.375 | .170 | 4.566 |
| ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | .331 | .058 | .332 | 5.673 | .000* | 2.489 |

N=324, R=0.748, R²=0.560, F=101.465, Durbin Watson = 1.941

หมายเหตุ * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.748 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.560 หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความทันเวลา” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน คิดเป็นร้อยละ 56 สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถอธิบายที่ละตัวแปรได้ ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันโดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .062 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .078 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.167 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .244 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 8

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .263 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .302 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 4.116 โดยมีระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 8

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .087 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .109 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 1.375 โดยมีระดับนัยสำคัญ

ของสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .170 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 8

แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนปกติ (B ของ unstandardized coefficients) เท่ากับ .331 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยคะแนนมาตรฐาน (Beta ของ standardized coefficients) เท่ากับ .332 และค่าสถิติทดสอบ t เท่ากับ 5.673 โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ Sig เท่ากับ .000* ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000 < 0.05) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นจึงสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัยข้อที่ 8

4.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| สมมติฐานการวิจัย | ตัวแปร | ผลทดสอบ |
|--|--------------------------------|-------------|
| สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | ไม่สนับสนุน |
| | 2.ทักษะทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 3.ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | ไม่สนับสนุน |
| | 4.ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | สนับสนุน |
| สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | ไม่สนับสนุน |
| | 2.ทักษะทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 3.ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 4.ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | สนับสนุน |

| สมมติฐานการวิจัย | ตัวแปร | ผลทดสอบ |
|--|--------------------------------|-------------|
| สมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | สนับสนุน |
| | 2.ทักษะทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 3.ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 4.ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | สนับสนุน |
| สมมติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ทัศนคติของผู้ทำบัญชี | ไม่สนับสนุน |
| | 2.ทักษะทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 3.ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | สนับสนุน |
| | 4.ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี | สนับสนุน |
| สมมติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ค่าตอบแทน | สนับสนุน |
| | 2.ความมั่นคงในการทำงาน | สนับสนุน |
| | 3.นโยบายและการบริหารงาน | ไม่สนับสนุน |
| | 4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | สนับสนุน |
| สมมติฐานข้อที่ 6 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ค่าตอบแทน | ไม่สนับสนุน |
| | 2.ความมั่นคงในการทำงาน | สนับสนุน |
| | 3.นโยบายและการบริหารงาน | ไม่สนับสนุน |
| | 4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | สนับสนุน |
| สมมติฐานข้อที่ 7 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ค่าตอบแทน | ไม่สนับสนุน |
| | 2.ความมั่นคงในการทำงาน | สนับสนุน |
| | 3.นโยบายและการบริหารงาน | ไม่สนับสนุน |
| | 4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | สนับสนุน |

| สมมติฐานการวิจัย | ตัวแปร | ผลทดสอบ |
|---|--------------------------|-------------|
| สมมติฐานข้อที่ 8 แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน | 1.ค่าตอบแทน | ไม่สนับสนุน |
| | 2.ความมั่นคงในการทำงาน | สนับสนุน |
| | 3.นโยบายและการบริหารงาน | ไม่สนับสนุน |
| | 4.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | สนับสนุน |

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษานั้นประกอบด้วยตัว 1)แปรอิสระด้านลักษณะของผู้ทำบัญชี อันได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีและประสบการณ์การทำงานของผู้ทำบัญชี 2) ตัวแปรอิสระด้านแรงจูงใจ อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะผู้จัดทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อันได้แก่ 6 จังหวัดดังนี้ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรังและสตูล จำนวน 1,700 คน โดยสถิติที่นำมาใช้ทดสอบสมมติฐานในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถสรุปผลและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อจำกัดของการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.63 มีช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85 ซึ่งมีระดับส่วนใหญ่อยู่ในการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ

82.10 ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 18,001 – 25,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 และมีประสบการณ์ทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.19, 4.15, 4.11, 4.05) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดามันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด โดยสรุปผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชีพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี มีความภาคภูมิใจในอาชีพผู้ทำบัญชีของท่านและผู้ทำบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถนอกเหนือจากทักษะทางด้านวิชาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.25, 4.19, 4.01) ตามลำดับ

2) ด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านทักษะของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการบริหารจัดการทางการเงินได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทางด้านบัญชี เช่น บัญชีบริหารบัญชีต้นทุน การบัญชีภาษีอากร และการตรวจสอบภายใน และมีความสามารถในการสอบถาม วิเคราะห์เชิงเหตุผลคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.11, 4.11, 4.10) ตามลำดับ

3) ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านจรรยาบรรณของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้

ฝั่งอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ มีการเก็บรักษาความลับขององค์การไว้เป็นอย่างดีไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความโปร่งใสในกาปฏิบัติงานทางบัญชี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.27, 4.22, 4.09) ตามลำดับ

4) ด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำบัญชีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบการเงินบัญชี และงบประมาณเป็นอย่างดีและสามารถนำประสบการณ์วิชาชีพบัญชีมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.10, 4.04, 4.02) ตามลำดับ

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.037 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.067, 4.039, 4.028, 3.991) ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามันให้ความสำคัญเห็นต่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด โดยสรุปผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ฝั่งอันดามัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและองค์กรของท่านมีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.04, 3.99, 3.94) ตามลำดับ

2) ด้านความมั่นคงในการทำงานพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ เชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะมีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต เชื่อมั่นว่าท่านสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรของท่านได้และเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้และเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.05, 4.03, 4.01) ตามลำดับ

3) ด้านนโยบายและการบริหารงานพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานและพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ องค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและองค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.05, 4.04, 4.03) ตามลำดับ

4) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.067 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสมและได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่ม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.11, 4.06, 4.03) ตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีของผู้ทำบัญชี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดับมาก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.124 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน ความถูกต้องครบถ้วน ความทันเวลาและความเชื่อถือได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ(4.148, 4.130, 4.111, 4.107) ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าผู้ทำบัญชี

ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันตามันให้ความคิดเห็นต่อปริมาณมากที่สุด โดยสรุปผลเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านความเชื่อถือได้พบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันตามัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.107 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ รายงานการเงินที่ดีควรมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจนและแน่นอน ข้อมูลในรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ต้องมีความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมีสาระสำคัญและต้นทุนในการจัดทำและข้อมูลที่เชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดและต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.12, 4.11, 4.09) ตามลำดับ

2) ด้านความถูกต้องครบถ้วนพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันตามัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.131 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดทำบัญชีและการทำข้อมูลในรายงานการเงินเกิดจากการบันทึกบัญชีจากเอกสารหรือหลักฐานที่มีความชัดเจนตรวจสอบได้และได้ถูกบันทึกอย่างถูกต้องเหมาะสม รายงานการเงินมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและรายงานทางการเงินสามารถแสดงรายละเอียดทางบัญชีไว้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วนสามารถที่จะสามารถตรวจสอบได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.18, 4.10, 4.10) ตามลำดับ

3) ด้านปริมาณงานพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถเปรียบเทียบได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันตามัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.148 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของท่าน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอและมีการจัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละเรื่องและปริมาณเพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.16, 4.16, 4.12) ตามลำดับ

4) ด้านความทันเวลาพบว่า ผู้ทำบัญชีมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันตามัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.111 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิด

อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานข้อมูลทางการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ทันตามความต้องการและสถานการณ์ต่อผู้บริหารได้ทุกครั้ง มีความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วและสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (4.14, 4.12, 4.08) ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้สรุปผลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานตามที่ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้ คือ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันซึ่งตามสมมติฐานข้อที่ 1 ถึง 4 จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี และตามสมมติฐานข้อที่ 5 ถึง 8 จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี โดยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าทักษะทางด้านวิชาชีพ ประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชีและด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความเชื่อถือได้ ของผู้ทำบัญชีเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชีไม่มีอิทธิพล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าทัศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพและประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านทัศนคติของผู้ทำบัญชีไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แร่งจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นค่าตอบแทนและนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แร่งจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แร่งจูงใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, แสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและนโยบายและการบริหารงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันในอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาในเรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้จะอาจเป็นเพราะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีทางด้านความเชื่อถือได้อาจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณและประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้จัดทำบัญชีจะตระหนักถึงความสำคัญของรายงานทางการเงินที่สามารถให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ชัดเจนและมีความเชื่อถือได้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานมากที่สุด โดยรายการทางการเงินนั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานและข้อบังคับที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป โดยมุ่งเน้นให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถเข้าใจในข้อมูลที่นำเสนอและนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรรัตน์ อโหสิ และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2565) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทัศนคติในด้านความรู้ความเข้าใจด้านพฤติกรรมและด้านความรู้สึก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับ ทิพย์สุดา ทาสีดำ, ผกา มาศ บุตรสาลี และสายฝนอุไร (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความรู้ความสามารถในวิชาชีพการบัญชีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบัญชีในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ดังนั้น นักบัญชีจึงควรที่จะต้องมีความรู้ทางความสามารถทางด้านบัญชีอย่างเพียงพอเพื่อที่จะสามารถจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานทางวิชาชีพอยู่บนพื้นฐานของกฎเกณฑ์ สามารถนำความรู้ทางบัญชีและแนวคิดทางบัญชีมาประยุกต์ใช้ในสาขาวิชาชีพเพื่อให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่บัญชีขององค์กร อีกทั้งนักบัญชีจะต้องคอยช่วยผู้บริหารในเรื่องการควบคุม ดูแล ให้งานด้านบัญชีมีคุณภาพ และเชื่อถือได้ ส่งผลให้บริการทางด้านวิชาชีพบัญชีจะต้องมีคุณภาพ และมีมาตรฐานสูง สามารถเทียบเคียงได้ตามมาตรฐานการบัญชี นักบัญชีต้องมีความรู้และความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพเพื่อที่จะให้เกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการแก่ผู้บริหารที่จะได้รับ และสอดคล้องกับ ภัทรพร อุระวงษ์ (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การปรึกษาหารือเพื่อให้ได้ข้อสรุปการทำงานเป็นทีมและการใช้ระบบ

สารสนเทศทางการบัญชีเพื่อการสื่อสาร มีผลต่อผลการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความทันกาลและตรงต่อเวลา ด้านความถูกต้องตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน ด้านความครบถ้วนและด้านความเชื่อถือได้

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพและด้านประสบการณ์ของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ เพราะลักษณะของผู้ทำบัญชีที่ได้กล่าวมานี้เป็นลักษณะพื้นฐานที่ผู้ทำบัญชีทุกคนพึงมีและการที่จะเป็นผู้ทำบัญชีได้นั้นย่อมตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงความสำคัญของความน่าเชื่อถือของรายงานทางบัญชีว่ามีความสำคัญมากเช่นไร นี่จึงเป็นเหตุผลว่าเหตุใดลักษณะของผู้ทำบัญชีนั้นได้ส่งผลกระทบต่อรายงานทางการเงินด้านความเชื่อถือได้

2. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนอาจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณและประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปภาดา ภูริพงศ์ (2565) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความเป็นมืออาชีพ ประสบการณ์ ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนและความเชื่อถือได้จากปัจจัยทั้งหมดนี้ส่งผลให้ผู้ทำบัญชีสามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจที่ดีแก้ไขปัญหาของโรงแรมได้เป็นอย่างดีและทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับ นางสาววนิดา เจริญแก้ว (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทักษะการเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสารร่วมงานกับผู้อื่น และทักษะการพัฒนาตนเอง ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการนำเสนองบการเงินที่ถูกต้องครบถ้วน และสอดคล้องกับ แคทริยา วันวงค์ (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ด้านทัศนคติของนักบัญชี ด้านวิสัยทัศน์ของนักบัญชี และด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อความถูกต้องของงบการเงิน แสดงให้เห็นว่า ลักษณะด้านทัศนคติของนักบัญชี ทัศนคติของนักบัญชี และด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความถูกต้องครบถ้วนของงบการเงิน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพและด้านประสบการณ์ของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน ซึ่งความถูกต้องครบถ้วนของรายงานทางการเงินนั้นถือได้ว่าเป็นตัววัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีตัวหนึ่ง และตัวผู้ทำบัญชีเองนั้นตระหนักและเข้าใจในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ของตนเองรวมถึงเข้าใจในความสำคัญของรายงานทางการเงิน

ว่าความถูกต้องครบถ้วนของรายงานทางการเงินเป็นอย่างดีว่ามีความสำคัญมากเช่นไร จึงเป็นสาเหตุให้ผู้ทำบัญชีทุกคนตั้งใจที่จะทำให้รายงานทางการเงินทุกฉบับ มีความผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่มีเลยเพื่อให้รายงานทางการเงินนั้นเป็นรายงานทางการเงินที่ถูกต้องครบถ้วน

3. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานอาจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา ยืนยง (2560) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน ด้านการด้านปริมาณงาน เนื่องจาก คุณลักษณะเฉพาะบุคคล เป็นหนึ่งในห้าทักษะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของผู้ปฏิบัติงานในระบบสารสนเทศทางการบัญชี แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลคือทัศนคติและพฤติกรรมของนักบัญชี หากนักบัญชีมีการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2564) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความรู้ในวิชาชีพบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านปริมาณของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ ฉัตรเงิน และ กุสุมา คำพิทักษ์ (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และด้านประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน เนื่องจากผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่ต้องให้ข้อมูลต่อผู้บริหารรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจการอยู่เสมอ และด้วยการทำงานอย่างเดิมซ้ำ ๆ อยู่ตลอดเวลาจึงส่งผลให้ผู้ทำบัญชีเกิดความชำนาญและประสิทธิภาพ ประกอบกับความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งผลให้ใช้เวลาในการทำงานแต่ละงานน้อยลง และสามารถบริหารจัดการกับงานต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบและขั้นตอน

4. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณ

งานอาจขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชีด้านทัศนคติ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณและ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทรา พลลสิทธิวงศ์ (2564) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความรู้ในวิชาชีพบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ใน สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ด้านเวลาที่ใช้งาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทักษะทาง วิชาชีพส่งผลในเรื่องของเวลาในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา ประหยัดทรัพย์(2567) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า คุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชีในมิติด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการใช้ วิจารณญาณเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินในมิติ ด้านความสามารถความทันเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ คำพั่น และจิราภรณ์ พงศ์พันธุ์ พัฒนะ (2560) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชี และ มาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระบบบัญชีคุณภาพ และการรายงานแบบบูรณาการที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้านทันต่อเวลา

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้าน จรรยาบรรณทางวิชาชีพและด้านประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการการ ปฏิบัติงานทางบัญชีด้านทันต่อเวลา เนื่องจากรายงานทางบัญชียังนั้นถูกกำหนดไว้แน่ชัดว่าจะต้องเสร็จ เมื่อใดเพื่อให้ข้อมูลทางการเงินนั้นพร้อมใช้ไม่ว่าจะเป็น ภายในองค์กรเองหรือแม้แต่องค์กรภายนอก อย่างเช่น กรมสรรพากร ซึ่งผู้ทำบัญชีทุกคนรับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญว่าการทำงานให้เสร็จตรงตาม เวลานั้นเป็นสิ่งสำคัญมากเพียง นี้จึงเป็นเหตุผลให้ผู้ทำบัญชีตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตรงตาม เวลาที่ได้กำหนด ถึงแม้บางครั้งจะต้องอยู่ทำงานล่วงเวลาโดยที่ไม่ได้รับผลตอบแทนจากการอยู่ทำงาน ล่วงเวลานั้นก็ตามเพียงเพราะว่าต้องการที่จะทำให้งานเสร็จตรงตามเวลาเท่านั้น

5. แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบาย บริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้าน ความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความ เชื่อถือได้อาจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร พฤกษ์ศรี(2557) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและที่ไม่ใช่ทางการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิธาน แสนภักดี และณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์ (2564) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพส่งผลให้คุณภาพงานสอบบัญชีมีความถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน ทันเวลา ทำให้รายงาน

ทางการเงินที่รับรองโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความน่าเชื่อถือ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใช้งบการเงินทั้งผู้บริหารพนักงานภายในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียที่จำเป็นจะต้องใช้งบการเงินในการตัดสินใจในการบริหารและการลงทุน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ เนื่องแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจจากด้านใดก็แล้วแต่ หากเมื่อเป็นสิ่งที่ผู้ทำบัญชียุคนั้นต้องการ และความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองก็ย่อมจะส่งผลให้ผู้ทำบัญชีมีความสุขและต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถและด้วยความตั้งใจที่จะทำให้รายงานทุกรายงานเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดหรือไม่เกิดเลย ด้วยเหตุนี้รายงานทางบัญชีจึงมีความเชื่อถือได้

6. แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนอาจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะพงศ์ บุตเสมียน (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านคุณภาพของงาน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน เนื่องจากแรงจูงใจที่เกิดจากความพึงพอใจที่ผู้ทำบัญชีมีต่อองค์กรที่ตนเองได้ทำงานอยู่นั้นจึงเป็นเหตุผลให้ผู้ทำบัญชีมีความต้องการที่จะนำความรู้ ความสามารถ และศักยภาพทั้งหมดที่มีมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและด้วยความต้องการที่จะทำงานให้ผลงานออกมาดีที่สุดจึงส่งผลให้งานนั้น ๆ มีความถูกต้องครบถ้วน

7. แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานได้ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้าน

ปริมาณงานอาจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะพงค์ บุตเสมียน (2563) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงด้านความต้องการความสำเร็จสูงสุด ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านปริมาณงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jonhson M. (2005) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าคนขับรถบัสที่ได้ค่าตอบแทนแบบคงที่มีปริมาณผู้โดยสารน้อยกว่าคนขับรถบัสที่ได้ผลตอบแทนแบบการแบ่งส่วนแบ่งตามอัตราส่วนจากรายได้รวม แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อปริมาณงาน หากค่าตอบแทนนั้นเป็นที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ ผันโพธิ์ และคณะ (2565) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านปริมาณงาน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน เนื่องด้วยผู้ทำบัญชีมีความรู้สึกดีต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรที่ตนเองได้ทำงานอยู่จึงมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนมากขึ้นจึงมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม นี่จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ปริมาณงานที่สำเร็จมีมากขึ้นตามไปด้วย

8. แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาอาจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ (2564) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งในด้านปริมาณงานและด้านเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jasmi S. (2012) ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพนักงานงานทุกคนต่างมีความต้องการและความคาดหวังในผลตอบแทน และเมื่อได้ตามที่ต้องการก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานและขอบเขตเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลา เนื่องจากเวลาเป็นตัววัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอีกตัวหนึ่งและการทำงานที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลต่อผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของตัวเงิน หรือ การปรับตำแหน่ง ต่างล้วนแล้วแต่เป็นแรงผลักดันให้ผู้ทำบัญชีมีความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ลุล่วงไปตามเวลาที่กำหนดด้วยกันทั้งนั้น นี่จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถทำงานได้เสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

5.3.1 ข้อจำกัดเกี่ยวกับขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นเพียงผู้ทำบัญชีที่ได้ขึ้นทะเบียนกับสมาชิกกับสภาวิชาชีพในเขตภาคใต้ฝั่งอันดามันเพียง 6 จังหวัดเท่านั้น เนื่องผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานจริงในภาคเอกชนมีทั้งผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกและไม่ได้เป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชี ดังนั้นข้อมูลนี้จึงเป็นข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียงบางส่วนไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนผู้ทำบัญชีทั้งหมดในประเทศไทยได้

5.3.2 ข้อจำกัดและขอบเขตของระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ระหว่างเดือน พฤษภาคม 2566 – กรกฎาคม 2566 อาจไม่สามารถนำไปใช้อ้างอิงในช่วงเวลาอื่นได้ เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวไม่ได้เป็นช่วงเวลาแห่งการท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ดังกล่าวซึ่งแต่ละช่วงเวลาอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงนี้อาจมีส่งผลต่อผลการสำรวจ ณ ช่วงเวลาดังกล่าว รวมถึงปัจจัยภายนอกอื่นๆที่อาจมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษาลักษณะของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพในเขตภาคใต้ฝั่งอันดามัน องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ ข้อบังคับและระเบียบใหม่ๆเกี่ยวกับการบันทึกบัญชี เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องรวมถึงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันพร้อมทั้งพัฒนาวิธีการและเทคนิคการปฏิบัติงานทางบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพในเขตภาคใต้ฝั่งอันดามัน องค์กรควรสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็น การให้ความสำคัญในเรื่อง

ค่าตอบแทน ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ตาม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะ เป็นด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่างๆ กับคนในองค์กร เพื่อสร้างแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีความต้องการที่จะนำความรู้ ความสามารถที่มีมาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

5.4.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. องค์กรสามารถนำผลวิเคราะห์ด้านลักษณะของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากผลของการวิเคราะห์แสดงให้เห็นแล้วว่าลักษณะของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานบัญชีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2. องค์กรสามารถนำผลวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากผลของการวิเคราะห์แสดงให้เห็นแล้วว่าแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงสามารถนำผลการวิเคราะห์นี้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานบัญชีมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิธีการแนวทางและมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านบัญชีเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชีในแต่ละด้านเพื่อให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรต้นด้านอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตามอื่นๆ โดยตัวแปรนั้น ๆ อาจมีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อผู้ทำบัญชีจะได้นำผลการศึกษาไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้

เพื่อให้เกิดทักษะ ความเข้าใจและคุณค่าแห่งวิชาชีพในการปฏิบัติงานทางบัญชีซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานทางบัญชีและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับของผู้ใช้ข้อมูล

บรรณานุกรม

- นันทน์ภัส รักเดชะ (2563). **คุณลักษณะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของประเทศไทย** แหล่งที่มา: การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- แคทรียา วันวงศ์ (2563) **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร** แหล่งที่มา :การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า** แหล่งที่มา : <https://scholar.google.co.th/scholar>
- ชุมพล รอดแจ่มปรีชา ปานโนรัมย์, ไปรยา อาสิงสมานันท์และคณิติน สิงโสภา (2564) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล** แหล่งที่มา :วารสารนวัตกรรมและการจัดการปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2564)
- สภาวิชาชีพบัญชี (2564). **ข้อมูลจำนวนผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : สภาวิชาชีพบัญชี-รายงานประจำปี (2564-2565:23)
- สภาวิชาชีพบัญชี (2564). **หน้าที่ของผู้ทำบัญชี** สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2566. (ออนไลน์) แหล่งที่มา สภาวิชาชีพบัญชี เข้าถึงได้จาก <https://acprostd.tfac.or.th>
- จิราพันธ์ โอโหสี และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2564) **ผลกระทบของทัศนคติที่มีต่อการบริหารองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี** แหล่งที่มา : Journal of Value Chain Management and Business Strategy Volume 2 Issue 2 (April – June 2023.)
- ทิพย์สุดา ทาสีดำ, ผกามาศ บุตรสาตี และสายฝน อุไร (2563) **ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** แหล่งที่มา: วารสารสหวิทยาการจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มกราคม-มิถุนายน 2563
- ภัสภุมิ สุขสงวน (2562) **ศักยภาพและประสิทธิภาพของนักบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพงบการเงินของบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมทรัพยากรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย** แหล่งที่มา: การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

- สุภภาดา ภูริพงษ์ (2565) **ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของนักบัญชียุค Digital Disruption** ธุรกิจโรงแรม จังหวัดพิษณุโลก แหล่งที่มา: วารสาร มจร การพัฒนาสังคม ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2565
- พิธาน แสนภักดี และณัฐสพันธ์ เผ่าพันธุ์ (2562) **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย** แหล่งที่มา: วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม 2565
- นภาพร ชูเปี้ยเต็ง, อุทิศ เสือแก้ว และชลดา มนัสทรง (2564) **ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีจังหวัดภาคใต้** แหล่งที่มา: วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ ปีที่ 6 ฉบับที่ 4 (เมษายน 2564)
- วัชรรา เปี้ยทอง และดารณี เอื้อชนะจิต (2564) **บทบาทและสมรรถนะของนักบัญชีนิติวิทยาศาสตร์ในสังคมไทย** แหล่งที่มา: วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ เล่มที่ 7 ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน 2565
- พัชรินทร์ ใจเย็น, กฤษฎา มณีชัย, ธัญลักษณ์ ศรีงิธิ และ ณัฐวิชุด์ บุญภาพ (2560) **นักบัญชีกับเทคโนโลยียุคปัจจุบัน** แหล่งที่มา: วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2560
- กนกวรรณ จิตรกุล (2557) **คุณสมบัติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีจากมุมมองของผู้ประกอบการในนิคมอุตสาหกรรม 304 จังหวัดปราจีนบุรี** แหล่งที่มา: การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
- จิตรเลขา ทาสี, บัณฑิต ร่มเย็น และ นพวรรณ ทองรอด (256) **คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในเขต กรุงเทพมหานคร** แหล่งที่มา: วารสารรัชตภาคย์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 37 พฤศจิกายน – ธันวาคม 2563
- วรพรรณ รัตนทรงธรรม, วริศรา ดวงตายน้อย, สุพรรณษา จิตต์มัน และ ตุลาพร จัทรักวี (2563) **คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับสถานประกอบการในจังหวัดอุดรธานี** แหล่งที่มา: วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564
- กมลภู สันทะจักร และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2560) **คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย** แหล่งที่มา: วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2561

ยุพา สระอุโน, ลำไย มีเสน่ห์, ธีร์วรา สุวัฒน์วิบูลย์, รุจิรา แสงแข และ พรสิริ สุขผ่อง (2564) **คุณลักษณะของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินที่สำนักงานบัญชีต้องการในยุค New Normal อำเภอเมืองจังหวัดราชบุรี** แหล่งที่มา: วารสารกลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2565

เมธินี เย็นอ่อน และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ์ (2560) **ผลกระทบของศักยภาพทางนวัตกรรมและประสิทธิภาพของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จของกองทัพบก** แหล่งที่มา: วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2564

บุษรา จันทร์ลอย, ฐันนาริน โฆษิตคณิน และ นิกข์นิภา บุญช่วย (2564) **ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในธุรกิจนำเข้าและส่งออกที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย** แหล่งที่มา: วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์ ละครัง คมศาสตร์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2565

สิงหา คำมูลตา และ พรชนก ทองลาด (2560) **มาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคเหนือตอนบน** แหล่งที่มา: E-Journal, Silapakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม 2560

อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2564) **อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6** แหล่งที่มา: การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Edition. New York: Harper and Row Publication.

Herzberg, F. (1996). **The Motivation to Work**. New Brurawick: Transaction.

John D.Millet. (1954). **Management in the Public Service**. New York: McGraw Hill Book Company

Hersen, M. (2004). **Comprehensive Handbiil of Psychological Assessment: Industrialand Organizational Commitment**. New Jersey: John Wiley and Sons.

http://www.nongsuachang.go.th/attachments/882_Present04.pdf

Hari Setiyawati (2013) **The effect of Internal Accountants' Competence, Managers' Commitment to Organizations and the Implementation of the Internal Control System on the Quality of Financial Reporting**, International Journal of Business and Management Invention

- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989) **Business Organization and Management**. Illinois: Irwin.
- Peter S. (2015) **Efficiency of Accounting Information System and Performance Measures – Literature Review**, International Journal of Multidisciplinary and Current Research
- Lim H. (2003) **Motivation and learner Characteristics affecting online leaning and Learning application**, J. Educational Technology Systems.
- Emerson, J (1996) **Entrepreneuring the Social Enterprises with Neo-Fifth Discipline the Emerging Reciprocity Organization**. Scientific Research an Academic Published
- Achmad Sani Supriyanto (2017) **The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance**. Management and Economics Journal
- Stanley D. Nollen & Karen N. Gaertner (1991) **Effects of Skill and Attitudes on Employee Performance and Earnings**. Industrial Relations Journal of Economy and Society. P435-455
- Habib Ahmad, Khursheed Ahmad and Idrees Ali Shah (2010) **Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment**. European Journal of Social Sciences – Volume 18, Number 2 (2010)
- Muhammad Arif (2019) **Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance**. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- Ryan M. Johnson, David H. Reiley & Juan Carlos Munoz (2005) **"The War for the Fare": How Driver Compensation Affects Bus System Performance** สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2566, จาก https://www.nber.org/system/files/working_papers/w11744/w11744.pdf
- Samira Al Jasmi (2012) **Study on Employees Work Motivation and its Effect on their Performance and Business Productivity** (Dissertation submitted for fulfillment of MSc Project Management Faculty of Business) The British University in Dubai

ภาคผนวก

ผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาของ
เครื่องมือวิจัย

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY ที่ คบช.0105/011

BANGKOK
243/02
PHONGSATHORN RD.
SATHUWAKHAI, BANGKOK
10000
TEL. 0 2579 1111
FAX 0 2561 1123
WWW.SPU.AC.TH

CHONBURI CAMPUS
79 SANGHA-TSAD RD.
KHU BUNYAI, NONGKHO
CHONBURI 23000
TEL. 0 374 2000-8
FAX 0 3524 2160
WWW.SPU.AC.TH

KHON KAEN
102/12 MOO 4,
SHEKHAN RD.
DONGKHAM DISTRICT,
SUKHOTHAI PROVINCE,
KHON KAEN 40000
TEL. 0 4322 8111
FAX 0 4322 4119
WWW.SPU.AC.TH

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณฉวี

ด้วยนักศึกษา นางสาวชัชวาลยา ปรีเปรม รหัสนักศึกษา 65504912 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัด
ภาคใต้ฝั่งอันดามัน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.ณิ เอื้อชนะจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้
หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต โค้ดขอความอนุเคราะห์จาก ดร.ศิลป์ชัย สุวรรณฉวี นักวิชาการสาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความ
ถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุ
วัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โฆษกกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

SPU
SRIPATUM
UNIVERSITY

ที่ ศบช.0105/011

BANGKOK
243072
PIMHONGKORN RD.,
JIT UMRI, BANGKOK
10900
TEL. 0 2579 1111
FAX. 0 2561 1721
WWW.SPU.AC.TH

CHONBURI CAMPUS
79 BANGWA TRAD RD.,
KULCHITRABHILL, THA-ANG,
CHONBURI 24000
TEL. 0 3674 2000-8
FAX. 0 3674 2740
WWW.SPU.AC.TH

KHON KAEN
102/12 WOO 4,
SICHAN RD.,
KHONG MAE DISTRICT,
JANPHUK AHWANG,
KHONKAEN 40000
TEL. 0 4322 8111
FAX. 0 4322 4118
WWW.SPU.AC.TH

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอนุ กวนพฤกษ์

ด้วยนักศึกษา นางสาวชัชชรีชา ปรีเปรม รหัสนักศึกษา 65504912 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัด
ภาคใต้ฝั่งอันดามัน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณิ เอื้อชนะจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณี
หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก คุณอนุ กวนพฤกษ์ ผู้จัดการฝ่ายบริหารการเงินและ
บัญชี บริษัท เมเจอร์ซีเน็พเพิลส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความ
ถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุ
วัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณิ เอื้อชนะจิต)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โสภกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

SPUSRIPATUM
UNIVERSITY

ที่ ศบช.0105/011

BANGKOK243/02
PHACHOKEHIN RD,
JIT 12118, BANGKOK
10000
TEL. 0 2579 1111
FAX 0 2561 1123
WWW.SPU.AC.TH**CHONBURI CAMPUS**79 SANGSA-THAI RD,
KHOH SARILL, MUANG
KHOH SARILL, CHONBURI
TEL. 0 3874 3000-8
FAX 0 3874 3780
WWW.SPU.AC.TH**KHON KAEN**182/12 MOO 4,
SRI CHAN 80,
KHON KAEN DISTRICT,
A-SUPHAK ASSANG,
KHONSAKON 40000
TEL. 0 4322 4111
FAX 0 4322 4119
WWW.SPU.AC.TH

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณภมริษา ภูษิตานนธกร

ด้วยนักศึกษา นางสาวชารีญา ปรีเปรม รหัสนักศึกษา 65504912 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก คุณภมริษา ภูษิตานนธกร กรรมการ บริษัท สานนท์ จำกัด เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

คณะบัญชี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

.....

คำชี้แจง : การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้จัดทำบัญชีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชีให้มีคุณลักษณะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีให้ดียิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงที่สุด ซึ่งการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีการนำไปเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่ตัวท่าน และกิจการของท่าน โดยการนำเสนอผลการศึกษานำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ชาคริยา ปรีเปรม

นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าตัวเลือกที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี 2. 26 – 35 ปี
 3. 36 – 45 ปี 4. มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 18,000 บาท 2. 18,001 – 25,000 บาท
 3. 25,001 – 35,000 บาท 4. มากกว่า 35,000

5. ประสบการณ์ทำงาน

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
 2. มากกว่า 4 ปีแต่ไม่เกิน 7 ปี
 3. มากกว่า 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี
 4. มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น โดย 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

| คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านที่ 1 ทศนคติของผู้ทำบัญชี | | | | | |
| 1.ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพผู้ทำบัญชีของท่าน | | | | | |
| 2.ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ทำบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถนอกเหนือจากทักษะทางด้านวิชาชีพ | | | | | |
| 3.ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อความประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี | | | | | |
| ด้านที่ 2 ทักษะทางวิชาชีพ | | | | | |
| 1.มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักทางด้านบัญชี เช่นบัญชีบริหารบัญชีต้นทุน การบัญชีภาษีอากร และการตรวจสอบภายใน เป็นต้น | | | | | |
| 2.มีความสามารถในการสอบถาม วิเคราะห์เชิงเหตุผล คิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ | | | | | |
| 3.มีความรู้ความสามารถในการจัดทำรายงานทางการเงินและการบริหารจัดการทางการเงินได้เป็นอย่างดี | | | | | |

| คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านที่ 3 ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ | | | | | |
| 1. มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความโปร่งใสในกาปฏิบัติงานทางบัญชี | | | | | |
| 2. มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | | | | | |
| 3. มีการเก็บรักษาความลับขององค์การไว้เป็นอย่างดีไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต | | | | | |
| ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี | | | | | |
| 1. ท่านสามารถนำประสบการณ์วิชาชีพบัญชีมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ | | | | | |
| 2. ท่านมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบการเงินบัญชี และงบประมาณเป็นอย่างดี | | | | | |
| 3. ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำบัญชีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ | | | | | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น โดย 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

| แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านที่ 1 ค่าตอบแทน | | | | | |
| 1.องค์กรของท่านให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ | | | | | |
| 2.องค์กรของท่านมีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ อยู่เสมอ | | | | | |
| 3.องค์กรให้ความสำคัญสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ด้านที่ 2 ความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 1.ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะมีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต | | | | | |
| 2.ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรของท่านได้ | | | | | |
| 3.ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้และเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน | | | | | |
| ด้านที่ 3 นโยบายและการบริหารงาน | | | | | |
| 1.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรของท่านมีนโยบายบริหารงานและพัฒนาวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ | | | | | |

| แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านที่ 3 นโยบายและการบริหารงาน | | | | | |
| 3. ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรของท่านมีนโยบายการบริหารงานที่เป็นไปตามมาตรฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี | | | | | |
| ด้านที่ 4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | |
| 1. ท่านเห็นด้วยว่าหน่วยงานของท่านได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม | | | | | |
| 2. ท่านเห็นด้วยว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่ม | | | | | |
| 3. ท่านเห็นด้วยว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | | | | | |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนนความคิดเห็น โดย 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อถือได้ | | | | | |
| 1.ท่านคิดว่าข้อมูลที่เชื่อถือได้จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความผิดพลาดและต้องเป็นข้อมูลที่เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม | | | | | |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่าข้อมูลในรายงานการเงินที่เชื่อถือได้ต้องมีความครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของควมมีสาระสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ | | | | | |
| 3.ท่านเห็นด้วยว่ารายงานการเงินที่ดีควรมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีที่แสดงถึงรายการและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงชัดเจนและแน่นอน | | | | | |
| ด้านที่ 2 ด้านความถูกต้องครบถ้วน | | | | | |
| 1.ท่านคิดว่ารายงานการเงินมีความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางด้านบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน | | | | | |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่ารายงานทางการเงินสามารถแสดงรายละเอียดทางบัญชีไว้อย่างชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วนสามารถที่จะสามารถตรวจสอบได้ | | | | | |

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| ด้านที่ 2 ด้านความถูกต้องครบถ้วน | | | | | |
| 3.ท่านคิดว่าการจัดทำบัญชีและการทำข้อมูลในรายงานการเงินเกิดจากการบันทึกบัญชีจากเอกสารหรือหลักฐานที่มีความชัดเจนตรวจสอบได้และได้ถูกบันทึกอย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| ด้านที่ 3 ด้านปริมาณงาน | | | | | |
| 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ | | | | | |
| 2.ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละเรื่องและปริมาณเพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 3.ท่านได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| ด้านที่ 4 ด้านความทันเวลา | | | | | |
| 1.ท่านมีความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว | | | | | |
| 2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนด | | | | | |
| 3.ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานข้อมูลทางการบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ทันตามความต้องการและสถานการณ์ต่อผู้บริหารได้ทุกครั้ง | | | | | |

ตอนที่ 5

ข้อเสนอแนะ

ผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

สรุปผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC)
เรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็น
สมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไป | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่าดัชนี | แปล |
|-------------------------|---------------------------------|--------------|--------------|-----|----------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| 1 เพศ | | | | | | |
| () ชาย | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () หญิง | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 อายุ | | | | | | |
| () น้อยกว่า 25 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () 25 – 30 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () 31 – 35 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () 35 ปี ขึ้นไป | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 ระดับการศึกษาสูงสุด | | | | | | |
| () ต่ำกว่าปริญญาตรี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () ปริญญาตรี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () สูงกว่าปริญญาตรี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | | | | | |
| () ต่ำกว่า 18,000 บาท | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () 18,001 – 25,000 บาท | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () 25,001 – 35,000 บาท | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () มากกว่า 35,000 บาท | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ค่าดัชนี | แปล |
|----------------------------------|---------------------------------|---------|---------|-----|----------|--------|
| | ท่านที่ | ท่านที่ | ท่านที่ | | | |
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| 5 | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () มากกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 7 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () มากกว่า 7 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| () มากกว่า 10 ปี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี

| คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปล |
|---|---------------------------------|---------|---------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ | ท่านที่ | ท่านที่ | | | |
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านที่ 1 ทักษะของผู้ทำบัญชี | | | | | | |
| 1.ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพผู้ทำบัญชีของท่าน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้ทำบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่าเพียงทักษะทางด้านวิชาชีพ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี(ต่อ)

| คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|---|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 1 ทศนคติของผู้ทำบัญชี | | | | | | |
| 3.ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบันส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทางด้านบัญชี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 2 ทักษะทางด้านวิชาชีพ | | | | | | |
| 1.ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักทางด้านบัญชี เช่นบัญชีบริหาร บัญชีต้นทุน การบัญชีภาษีอากร และการตรวจสอบภายใน เป็นต้น | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านมีความสามารถในการ สอบถาม วิเคราะห์เชิงเหตุผล คิด เชิงสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านมีความรู้ความสามารถในการ จัดทำรายงานทางการเงินและการ บริหารจัดการทางการเงินได้เป็น อย่างดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 3 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ | | | | | | |
| 1.ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความ โปร่งใสในการปฏิบัติงานทางบัญชี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี(ต่อ)

| คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|---|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 3 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ | | | | | | |
| 2.ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านสามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรไว้เป็นอย่างดีไม่เปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชี | | | | | | |
| 1.ท่านสามารถนำประสบการณ์วิชาชีพบัญชีมาประยุกต์ใช้และแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับระบบการเงินบัญชี และงบประมาณเป็นอย่างดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์ในการทำบัญชีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี

| แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำ บัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|--|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 1 ค่าตอบแทน | | | | | | |
| 1.องค์กรของท่านให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.องค์กรของท่านมีการพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | |
| 1.ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรของท่านจะมีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กรของท่านได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี(ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำ บัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|---|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน | | | | | | |
| 1.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมี นโยบายบริหารงานที่ชัดเจนและ ปฏิบัติตามได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรของท่านมี นโยบายบริหารงานและพัฒนา วิธีการทำงานให้เหมาะสมกับ สถานการณ์อยู่เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านเห็นด้วยว่าองค์กรของท่านมี นโยบายการบริหารงานที่เป็นไป ตามมาตรฐานของการกำกับดูแล กิจการที่ดี | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | | | | | | |
| 1.ท่านเห็นด้วยว่าหน่วยงานของ ท่านได้กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่างานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านเห็นด้วยว่างานที่ท่านได้รับ มอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ทำบัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|---|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 1 ด้านความเชื่อถือได้ | | | | | | |
| 1.ท่านคิดว่าข้อมูลที่เชื่อถือได้ จะต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความ ผิดพลาดและต้องเป็นข้อมูลที่เป็น ตัวแทนอันเที่ยงธรรม | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่าข้อมูลในรายงาน การเงินที่เชื่อถือได้ต้องมีความ ครบถ้วนภายใต้ข้อจำกัดของความมี สาระสำคัญและต้นทุนในการจัดทำ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านเห็นด้วยว่ารายงานการเงินที่ ดีควรมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูล ทางการบัญชีที่แสดงถึงรายการและ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็น จริงชัดเจนและแน่นอน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 2 ด้านความถูกต้องครบถ้วน | | | | | | |
| 1.ท่านคิดว่ารายงานการเงินมีความ ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี ด้านการทำบัญชีที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางด้านบัญชีและ มาตรฐานการรายงานทางการเงิน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี(ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ทำบัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|--|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 2 ด้านความถูกต้องครบถ้วน | | | | | | |
| 2.ท่านเห็นด้วยว่ารายงานทางการเงินสามารถแสดงรายละเอียดทางบัญชีไว้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วนสามารถที่ตรวจสอบได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านคิดว่าการจัดทำบัญชีจะต้องใช้ข้อมูลในการบันทึกบัญชีจากเอกสารหรือหลักฐานที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| ด้านที่ 3 ด้านปริมาณงาน | | | | | | |
| 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานและปริมาณงานแต่ละเรื่อง เพื่อเพิ่มความสำเร็จของงาน | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้ทำบัญชี(ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ทำบัญชี | ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | รวม | ดัชนี | แปร |
|--|---------------------------------|--------------|--------------|-----|-------|--------|
| | ท่านที่ 1 | ท่านที่ 2 | ท่านที่ 3 | | | |
| ด้านที่ 4 ด้านความทันเวลา | | | | | | |
| 1.ท่านมีความเข้าใจระบบงาน ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอย่างดีทำให้ สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตาม กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ กำหนด | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและ รายงานข้อมูลทางการบัญชีที่ เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจได้ทันตาม เหตุการณ์และความต้องการต่อ ผู้บริหารได้ | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 5 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ - สกุล

นางสาวชาคริยา ปรีเปรม

วัน เดือน ปี เกิด

วันที่ 16 เมษายน 2525

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

37/610 ซ.หทัยราษฎร์ 39 ถนนหทัยราษฎร์ แขวงสามวา
ตะวันออก เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ

สถานที่ทำงาน

บริษัท ไพเรทเกอร์ล จำกัด

ตำแหน่งงาน

ผู้จัดการฝ่ายต้นทุนและสินทรัพย์

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)

สถานที่สำเร็จการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่สำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2548