

คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี
ที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

The Characteristics and Motivations Affecting the Accounting Performance of
Accountant's Member with The Federation of Accounting Professions in
The Southern Andaman Coast

ชาครียา ปรีเปรม¹ และ ดารณี เอื้อชนะจิต²

Chakriya Prepram¹ and Daranee Uachanachit²

หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม^{1,2}

Master Student of Accountancy Sripatum University, Thailand^{1,2}

E-mail: chakriyaprepram@gmail.com¹

Received: July 8, 2023

Revised: August 29, 2023

Accepted: August 30, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ขนาดประชากรอยู่ที่ 1,700 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ โดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงานและด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการของผู้ทำบัญชี มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงานและด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

คำสำคัญ: คุณลักษณะ, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of this independent study were to study The Characteristics of accountant consisting of Attitude, Skills, Ethics and Experience affecting the efficiency of accounting performance and 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.

Keywords: Characteristics, Motivation, Accounting Performance

บทนำ

องค์กรทุกอย่างองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ไม่มีใครจะปฏิเสธได้ว่าทุกองค์กรต่างมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเดียวกันนั่นก็คือ การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ คน (Man) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) งบประมาณ (Money) และการบริหารจัดการ (Management) เราจะเห็นได้จากปัจจัยทั้งหมด “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดและผู้ทำบัญชีก็คือปัจจัยด้านคนนั่นเองกล่าวคือผู้ทำบัญชีเป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่น ๆ กล่าวคือ องค์กรจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หาก ผู้ทำบัญชีนั่นขาด ทักษะ ทักษะของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณ และประสบการณ์ ก็จะเป็นสาเหตุให้องค์กรเกิดความเสียหายเปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้เนื่องประสิทธิภาพของรายงานทางการเงินนั้นอาจจะมีข้อผิดพลาด ไม่น่าเชื่อถือ หรือ แม้แต่ไม่สามารถได้ข้อมูลที่ทันต่อเวลาที่ต้องการเมื่อต้องตัดสินใจ (นันทน์ภัส รักเดชะ, 2563)

ดังนั้น ผู้ทำบัญชี จึงถือได้ว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรทุก ๆ องค์กรจะสามารถทราบได้ถึงผลการปฏิบัติงานขององค์กรของตนว่าผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่ดีก็จะต้องมีการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามที่มาตรฐานการบัญชีที่ถูกกำหนดไว้ด้วยถึงจะทราบได้ว่าผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นได้ดำเนินงานไปในทิศทางใด ด้วยเหตุนี้การเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงินจึงเป็นหน้าที่ของผู้ทำบัญชีและยังต้องให้ข้อมูลทางการเงินซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหลายฝ่ายในกิจกรรมของกิจการ และเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วกัน ทั้งในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัววัด

ประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีทั้งสิ้น (แคทรียา วันวงศ์, 2563) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพนักงานบัญชีถือว่าเป็นปัจจัยทางด้านบุคคลากรปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างได้หันมาให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้น โดยการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานให้เต็มความสามารถมากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้ย่อมเป็นผลจากการประเมินประสิทธิภาพของการทำงาน (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณลักษณะและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ผังอันดามัน เนื่องด้วยการแข่งขันทางธุรกิจในประเทศหรือทั่วโลกนั้นมีการแข่งขันกันมากขึ้นทุกวัน ดังนั้นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานจึงถือว่าเป็นเรื่องสำคัญเพราะประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ ความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงานและความทันเวลา ต่างล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการแข่งขันทั้งสิ้นและหากว่าองค์กรนั้น ๆ สามารถสร้างแรงผลักดันให้ผู้ทำบัญชีทำงานได้อย่างเต็มที่ด้วยความรู้และความสามารถทั้งหมดที่มีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดก็จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันจากประสิทธิภาพของรายงานทางบัญชีที่เพิ่มขึ้นด้วย (ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ, 2564)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีและเพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี
2. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชี
3. คุณลักษณะของผู้จัดทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชี
4. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้จัดทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี
5. แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี

6. แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชี
7. แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชี
8. แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ทำบัญชี

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการที่มีทักษะทางวิชาชีพ การสื่อสารที่ยอดเยียมและจำเป็นต้องสามารถตอบสนองความต้องการข้อมูลและรายงานที่ต้องการในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ไม่สามารถจะใช้เพียงความรู้จากการศึกษาที่ได้เรียนรู้มาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น การศึกษาทางวิชาชีพบัญชียกเหนือจากได้มาซึ่งความรู้ทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพบัญชีด้าน ต่าง ๆ แล้วผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมีทักษะที่ส่งผลให้ตนเองนั้นสามารถที่เป็นได้ทั้งที่ปรึกษาธุรกิจนักวิเคราะห์การเงิน ผู้สื่อสาร นักเจรจาต่อรอง และผู้จัดการในแต่ละสถานการณ์ที่เหมาะสม ในขณะเดียวกันความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม และความต้องการที่จะยกย่ององค์กรที่ตนทำงานอยู่ ก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ส่วนค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพก็เป็นส่วนส่งเสริมในการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชี, 2560)

ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ (2562) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ทำบัญชีไว้ว่า นักบัญชียุคใหม่นอกเหนือไปทักษะทางวิชาชีพบัญชีแล้วนั้นยังจะต้องมีความเข้าใจในธุรกิจ มีความเข้าใจด้านสารสนเทศใหม่ๆ รวมไปถึงเครื่องมือที่ใช้ในการทำรายงานทางบัญชีหรือแสดงรายงานทางการเงินด้วย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถครอบคลุมงานที่ได้รับมอบหมาย และยังต้องเป็นผู้เลือกใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมกับงานทางบัญชีที่ได้รับมอบหมายอยู่ รวมถึงยังต้องสามารถใช้ประสบการณ์มาปรับใช้ในการจัดวางกลยุทธ์ และเป็นข้อมูลที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารของกิจการได้ ดังนั้น นอกจากทักษะเชิงวิชาการดังกล่าวแล้ว นักบัญชียังต้องพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ อีกเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะความร่วมมือ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการคิดเป็นเหตุเป็นผลและทักษะการดำรงชีวิต ดังนั้น คุณสมบัติการเป็นนักบัญชีที่ดี คือการมีทัศนคติและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความกระตือรือร้น ขวนขวายหาประสบการณ์และพัฒนาตนเองอยู่เสมอพร้อมทั้งปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมอยู่เสมอที่สำคัญคือมีความตั้งใจขวนขวายที่จะเรียนรู้ภาษาใหม่ ๆ ต้องศึกษาข้อมูลใหม่ๆ ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะเป็นด้านภาษี ด้านบัญชี ด้านการเงิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกมากมายที่ต้องเรียนรู้และปรับตัวไปให้เข้ากับยุคสมัย ซึ่งเรื่องภาษี บัญชี การเงิน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เหล่านี้หากนักบัญชีศึกษาไม่ดี ไม่มีความรู้ก็ย่อมทำให้กระทบต่อธุรกิจทั้งนั้น และนักบัญชีเองมีส่วนสำคัญที่ทำให้ธุรกิจเดินหน้าต่อไปได้ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2559)

กมลภู สันตะจักรกนกศักดิ์ และสุขวัฒนาสินธิ์ (2560) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้ทำบัญชีไว้ว่า ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ธุรกิจต่างๆปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานสู่ยุคดิจิทัล ทุกอย่างเปลี่ยนเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ การประกอบธุรกิจและการทำงานออนไลน์หรือการนำเอาระบบคลาวด์เข้ามาใช้สร้างความได้เปรียบทางธุรกิจเป็นอย่างมาก นักบัญชีในยุคไทยแลนด์ 4.0 ต้องจึงพัฒนาศักยภาพ และสร้างมูลค่าเพิ่มในกับตนเองอยู่เสมอในด้านต่างๆไม่ว่าจะเป็นในด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้และด้านภาษาและนอกจากนี้ยังรวมไปถึงต้องมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบัญชี ตลอดจนนักบัญชีต้องมีความขยันอดทนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการติดตามงานจากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอสามารถทำงานภายใต้ความกดดันสูงได้และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ต้องมีภาวะความเป็นผู้นำได้ดีและสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของ ทฤษฎี 2 ปัจจัยไว้ดังนี้ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานซึ่งสามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 หมวดหมู่ด้วยกันคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานอยากทำงานและแรงจูงใจที่ทำให้ไม่อยากทำงานคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสายงานโดยตรง เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จที่จะได้รับและการมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำ ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุล (Maintenance Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นงานวิจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงหรือเรียกได้อีกอย่างว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการทำงานของบริษัท พฤติกรรมของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการ

ประสงค์ อัครพิสิฐวงศ์ (2562) ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจที่มีผลกระทบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจทางด้านความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ นโยบายการบริหารงานและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน คุณภาพของงาน ด้านเวลาและด้านปริมาณงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานได้รับการจูงใจที่เป็นไปตามความต้องการของพนักงานนั้นเป็นแรงผลักดันให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต (2563) ได้ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของกระบวนการควบคุมภายในด้านกระบวนการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งผลจากการศึกษาพบว่ากระบวนการควบคุมภายใน ไม่ว่าจะเป็นในด้านของกระบวนการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรต่างส่งผลต่อความพึงพอใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานให้เต็มประสิทธิภาพเต็มความรู้ความสามารถที่มี ซึ่งผลจากกระบวนการควบคุมภายในนี้ส่งผลต่อผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเป็นอย่างมาก

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

ศศิพร ขาญศิลป์ (2564) ได้อธิบายถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีว่า ในรายงานทางบัญชีที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นรายงานที่มีความถูกต้อง ความเที่ยงธรรม ความชัดเจนและทันเวลา ซึ่งทั้งหมดที่ได้กล่าวมานี้เป็นผลมาจากการจรรยาบรรณทางวิชาชีพและทักษะการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เนื่องจากจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพนั้นเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี ดังนั้นทั้งจรรยาบรรณทางวิชาชีพและทักษะทางวิชาชีพจึงมีผลต่อประสิทธิภาพรายงานทางบัญชีดังที่ได้กล่าวมา

นวพร ชูเปี้ยเต้ง และคณะ (2564) ได้อธิบายถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีว่า ในรายงานทางบัญชีที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเป็นรายงานที่มีความถูกต้องครบถ้วน ความเชื่อถือได้ และความทันเวลานั้นเกิดขึ้นได้ทักษะทางวิชาชีพและความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชีในด้านต่าง ๆ ไม่ใช่เพียงความรู้ทางด้านบัญชีเพียงเท่านั้น และการพัฒนาความรู้และสั่งสมประสบการณ์ทำงานและนำไปประยุกต์ใช้ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพรายงานทางบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีอีกด้วย

หทัยรัตน์ คาพิน และจิราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนะ (2560) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติบัญชีว่าเป็นการปฏิบัติให้มีความถูกต้องครบถ้วน ความน่าเชื่อถือ และทันต่อเหตุการณ์ กล่าวได้ว่าเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีโดยรวม เนื่องจากผู้ทำบัญชีต่างมุ่งเน้นที่จะปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างดีต้องไม่มีความผิดพลาดพร้อมทั้งเชื่อมั่นว่าหากกิจการปฏิบัติงานด้านบัญชีให้มีความถูกต้อง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการเป็นอย่างมาก ตลอดจนหากกิจการสามารถปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำเสนอข้อมูลทางบัญชีที่ตรงตามความเป็นจริงจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน ด้านบัญชีมีความน่าเชื่อถือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ได้ 5% โดยการนำขนาดของประชากรมาคำนวณหาขนาดตัวอย่างอย่างง่าย กล่าวคือหากขนาดของประชากรคือ 1,700 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมคือ 324 คน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะและแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน 6 จังหวัด ดังต่อไปนี้ ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งกรอบแนวคิดที่ใช้ในการกำหนดขอบเขตเนื้อหาในศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปรด้วยกันดังต่อไปนี้คือ 1) คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะ

ทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี 2) แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และด้านความทันเวลา มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่เป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้และมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ตำราและทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามซึ่งทั้งหมด 4 ตอน ซึ่งประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ชนิดของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ซึ่งคำถามจะประกอบไปด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพ และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชี ตอนที่ 3 ข้อคำถามแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ด้านความถูกต้องครบถ้วน ด้านความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม ด้านความสามารถเปรียบเทียบได้และด้านความทันเวลาและเครื่องมือที่ใช้ในแบบสำรวจความคิดเห็น จะใช้มาตราวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้แบ่งเป็นจำนวนชั้นระดับความสำคัญเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าอยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพความเที่ยงตรง (ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00) ดังนั้นสามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามได้

3. ทดสอบความเชื่อมั่นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายการวิจัยจำนวน 30 ราย คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ถ้าได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) สามารถใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลได้

4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา งานวิจัย

5. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่อันดามัน จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

(Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตราวัดที่มีสำรวจหลายรายการ โดยมีเกณฑ์ของค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ซึ่งมีผลทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.995 ซึ่งมากกว่า 0.70 ดังนั้นเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

การรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ทำการศึกษาวิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่มีหน้าที่จัดทำบัญชีเขตภาคใต้ฝั่งอันดามันของประเทศไทย จำนวน 324 คน โดยให้เวลาตอบกลับ 1 สัปดาห์ หากยังมีได้ตอบรับภายในระยะเวลาดังกล่าว จะทำการส่งแบบสอบถามและจดหมายขอความร่วมมือเป็นครั้งที่ 2

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสารหนังสืองานวิจัยบทความสื่อสารสนเทศ เอกสารอื่นๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัย และนำมาใช้ในการพัฒนารอบความแนวคิดการวิจัย โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลและลงรหัส (Coding Form) ในแบบสอบถามทุกข้อ หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ตรวจสอบและลงรหัสแล้วไปวิเคราะห์โดยการประมวลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

1. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยการใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ตารางแบบร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะและแรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี กับตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคำนวณหาความสัมพันธ์ (Regression Equation) และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายและมีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 26 - 35 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี และมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 18,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 4-6 ปี

การวิเคราะห์ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance inflation factors) สำหรับตัวแปรอิสระในแต่ละตัว พบว่า 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 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 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

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ตัวแปรในด้านคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานและสามารถสรุปผลการทดสอบได้ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทัศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณของผู้ทำบัญชี และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความเชื่อถือได้” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตัวแปร	Std.		β	t	Sig.	VIF
	B	Error				
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 2 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ได้แก่ ทักษะทางด้านวิชาชีพ และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของผู้ทำบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 73.00 และตัวแปรอิสระทั้ง 2 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ได้ร้อยละ 53.30

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความถูกต้องครบถ้วน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตัวแปร	Std.		β	t	Sig.	VIF
	B	Error				
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 3 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ได้แก่ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน ร้อยละ 78.80 และตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน ได้ร้อยละ 62.10

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านด้านปริมาณงาน” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตัวแปร	Std.		β	t	Sig.	VIF
	B	Error				
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 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ปริมาณงาน ร้อยละ 77.30 และตัวแปรอิสระทั้ง 4 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน ได้ร้อยละ 59.70

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “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 5 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ได้แก่ ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ทำงานของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความทันเวลา ร้อยละ 78.50 และตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความทันเวลา ได้ร้อยละ 61.20

2. แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “ด้านความเชื่อถือได้” ของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.	VIF
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 6 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 79.40 และตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านคุณภาพของงาน ได้ร้อยละ 63.10

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “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 7 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน ร้อยละ 73.00 และตัวแปรอิสระทั้ง 2 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน ได้ร้อยละ 53.30

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “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 8 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน

ร้อยละ 63.80 และตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านปริมาณงาน ได้ร้อยละ 46.60

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปรตามเป็น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี “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 9 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติของผู้ทำบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความทันเวลา ร้อยละ 74.80 และตัวแปรอิสระทั้ง 2 สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ด้านความทันเวลา ได้ร้อยละ 56.00

อภิปรายผล

1. ลักษณะของผู้ทำบัญชี ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพและด้านประสบการณ์ของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา เพราะลักษณะของผู้ทำบัญชีที่ได้กล่าวมานี้เป็นลักษณะพื้นฐานที่ผู้ทำบัญชีทุกคนพึงมี นี่จึงเป็นเหตุผลว่าเหตุใดลักษณะของผู้ทำบัญชีนั้นได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรารัตน์ อโหสีและ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ทัศนคติและประสบการณ์มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานคุณภาพของงาน ซึ่งผลของการศึกษาพบว่าทัศนคติและประสบการณ์ต่างมีผลต่อคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับสุภาดา ภูริพงศ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสบการณ์ ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนและความเชื่อถือได้ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าจากปัจจัยทั้งหมดนี้ส่งผลให้ผู้ทำบัญชีสามารถแก้ไขปัญหา ตัดสินใจและใช้ดุลยพินิจที่ดีแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีและทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับ พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ของทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีด้านปริมาณงานซึ่งผลการศึกษาพบว่าทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เนื่องจากทักษะทางวิชาชีพมีผลทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถบริหารจัดการเวลาและวิธีการทำงานได้อย่างเป็น

ระบบและขั้นตอนและแรงจูงใจในด้านค่าตอบแทนทำให้ผู้ทำบัญชีตั้งใจทำงานให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุดและสอดคล้องกับณัฐธิดา ประหยัดทรัพย์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการใช้วิจารณ์ญาณเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินในด้านทันเวลา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินด้านทันเวลา อาจเป็นเพราะจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นเป็นตัวกำหนดแนวทางการทำงานที่เป็นมาตรฐานและแบบแผนอย่างแน่ชัด และการทำงานตามงานตามมาตรฐานและแบบแผนที่แน่นอนส่งผลให้เกิดความชำนาญและด้วยเหตุนี้ผู้ทำบัญชีจึงสามารถบริหารเวลาทำงานได้

2. แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงานและลักษณะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา อาจเป็นเพราะแรงจูงใจนั้นแรงกระตุ้นให้ผู้ทำบัญชีมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่นี้จึงเป็นเหตุผลว่าเหตุใดแรงจูงใจนั้นได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร พุกกะศรี (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านของปริมาณงานและคุณภาพของงานซึ่งผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจนั้นส่งผลให้พนักงานทำงานได้มากขึ้นและมีข้อผิดพลาดน้อยลง และสอดคล้องกับวิจัยของ ชนะพงศ์ บุตเสมียน (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางด้านความถูกต้องครบถ้วนผลการศึกษาพบว่าความต้องการความมั่นคงให้ความผิดพลาดของงานที่ได้รับมอบหมายน้อยลง อาจเป็นเพราะว่าพนักงานเข้าใจดีว่าประสิทธิภาพของงานนั้นมีผลต่อความมั่นคงในอาชีพการงานเพราะหากทำงานได้ไม่ดีอาจจะทำให้โดนเลิกจ้างได้ และสอดคล้องกับ Johnson & Munoz (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลตอบแทนและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อปริมาณงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าคนขับรถบรรทุกที่ได้ค่าตอบแทนแบบคงและมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่แน่นอนนั้นจะมีผู้โดยสารน้อยกว่าแต่คนขับรถบรรทุกที่ได้รับผลตอบแทนแบบส่วนแบ่งจากรายได้รวมและไม่มีการกำหนดความรับผิดชอบที่แน่นอนที่มีปริมาณผู้โดยสารมากกว่า และสอดคล้องกับ Jasmi (2012) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ นโยบาย ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายและผลตอบแทนในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน และเวลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานงานทุกคนต่างมีความต้องการและความคาดหวังในผลตอบแทนรวมถึงนโยบาย และลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายต่างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงานและขอบเขตเวลาที่องค์กรได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดนโยบายและลักษณะของงานได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนจึงส่งผลให้พนักงานต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ทั้งเรื่องของปริมาณงานและขอบเขตของเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1. องค์กรสามารถนำผลวิเคราะห์ด้านลักษณะของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากผลของการวิเคราะห์แสดงให้เห็นแล้วว่าลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึง

สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานบัญชีขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

1.2. องค์กรสามารถนำผลวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากผลของการวิเคราะห์แสดงให้เห็นแล้วว่าแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นในด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่างล้วนแล้วแต่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรจึงสามารถนำผลการวิเคราะห์นี้มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานบัญชีมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชี

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชีในแต่ละด้านเพื่อให้สามารถนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลภู สันทะจักร และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์. (2560). คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยงานราชการในประเทศไทย. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 5(3), 772-790.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2559). *ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี และผู้ทำบัญชี*. ค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.dbd.go.th/download/article/article_20230718145109.jpg
- เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- แคทรียา วันวงศ์. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในกรุงเทพมหานคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิราวรรต อโหสี และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2565). ผลกระทบของทัศนคติที่มีต่อการบริหารองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 2(2), 36-49.
- ชุมพล รอดแจ่ม และคณะ. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการ* 6(2), 143-157.

- ชุมพล รอดแจ่ม และรุ่งระวี มั่งสิงห์. (2562). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของนักบัญชีตามคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 29-44.
- ชนะพงศ์ บุตเสมียน. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลดวนใหญ่ อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารโครงการทวีปัญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*, 1-14.
- ณัฐธิดา ประหยัดทรัพย์. (2560). คุณลักษณะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินในมุมมองของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิยสิทธิ์เนชั่นอินเตอร์แอคทีฟ.
- นันทน์ภัส รักษ์เดช. (2563). คุณลักษณะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีภาครัฐที่มีผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้ของประเทศไทย (การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นภาพร ชูเปี้ยเต้ง, อุทิศ เสือแก้ว และชลดา มนต์ทรง. (2564). ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีจังหวัดภาคใต้. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 192-208.
- ประสงค์ อัครพิสิฐวงศ์. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลกระทบบัประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 103. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 2(1), 1-15.
- ประภาพร พลฤกษ์ศรี. (2557). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 162-171.
- ศศิพร ชาญศิลป์. (2564). อิทธิพลจรรยาบรรณวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงานตรวจสอบและความเป็นมืออาชีพที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการสอบบัญชีในมุมมองของผู้ให้บริการสอบบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2560). คุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/66927>
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2564). ข้อมูลจำนวนผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกับสภาวิชาชีพบัญชีในเขตกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน สภาวิชาชีพบัญชี-รายงานประจำปี (2564-2565). กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- สุภาดา ภูริพงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานบัญชีกับคุณภาพรายงานทางการเงินของนักบัญชียุค Digital Disruption ธุรกิจโรงแรม จังหวัดพิษณุโลก. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 7(2), 126-137.

- สาวิตรี พรหมรักษา และดารณี เอื้อชนะจิต. (2563). อิทธิพลของกระบวนการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพของสารสนเทศทางการบัญชีและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.)*, 27(4), 155-169.
- หทัยรัตน์ คาพิน และจิราภรณ์ พงศ์พันธุ์พัฒนะ. (2560). วิสัยทัศน์ทางบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของธุรกิจโรงแรมในเขตภาคเหนือของประเทศไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(2), 135-146.
- Johnson, R.M. et al. (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
- Jasmi, S.A. (2012). *Study on Employees Work Motivation and its Effect on their Performance and Business Productivity* (Master's thesis). The British University in Dubai.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Edition. New York: Harper and Row Publication.