

**ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร**

**Professional skills and work values that affect the work efficiency of
accounting employee in Bangkok Area**

วิภาพร แก้วนวล¹ และ สุรพัฒน์ มังคะลี²

Wipaporn Kaewnuan¹ and Surapat Mangkalee²

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ² มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Business Administration Ramkhamhaeng University

E-mail: 6614990022@rumail.ru.ac.th¹, surapat@ru.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการบุคคล และทักษะการจัดการองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร และ(2) ศึกษาค่านิยมในการทำงาน ของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลทดสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการทดสอบ T-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการจัดการองค์กร ด้านทักษะการจัดการบุคคล ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านทักษะการจัดการบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ค่านิยมในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีเกียรติ ด้านค่านิยมภายใน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทักษะทางวิชาชีพบัญชี, ค่านิยมในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี

ABSTRACT

The objectives of this study were to (1) study the professional skills of accountants in Bangkok, including intellectual skills, interpersonal and communication skills, human resource management skills, and organizational management skills, work efficiency, and performance of accounting staff in Bangkok, and (2) study the work values that affect the performance of accounting staff in Bangkok, including internal values, external values, workplace relationships, and values of honor, with the performance of accounting staff in Bangkok. The sample group is an accountant in Bangkok. 400 The tools used in the research are questionnaires. The statistics used in the data analysis were percentage, frequency, mean, and standard deviation. The researchers used T-test statistics, one-way ANOVA and multiple regression analysis (MRA).

The results of the hypothesis test showed that (1) the professional skills of accountants in Bangkok In terms of organizational management skills, human resource management skills, interpersonal relationship and communication skills, and human resource management skills, it affects the work efficiency of accounting staff in Bangkok. and (2) the work values of accountants in Bangkok include honor, internal values, and workplace relationships. It affects the work efficiency of accounting staff in Bangkok. statistically significant at the level of 0.05

Keywords : Accounting Professional Skills, Job Values, Accounting Performance

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หลายภาคส่วนต้องเผชิญกับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้หน่วยงานทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องวางแผนเพื่อรับมือและปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งข้อมูลทางการเงินและบัญชีนับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญที่หน่วยงานและผู้ใช้งานการเงินทั้งภายในและภายนอกนั้นให้ความสำคัญ เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการวางแผนกลยุทธ์ ควบคุม วิเคราะห์ และประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานะการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลทางการเงินถือเป็นแหล่งที่บันทึกเหตุการณ์ทางการเงินทั้งหมดของหน่วยงาน ประกอบไปด้วยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน โดยข้อมูลที่ได้ควรจะต้องเป็นข้อมูลที่มีมาตรฐาน คือ มีความถูกต้อง รวดเร็วทันเวลา มีความน่าเชื่อถือ สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ซึ่งการจัดทำข้อมูลที่มีมาตรฐาน ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพของนักบัญชี จึงกล่าวได้ว่า นักบัญชีเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของหน่วยงาน ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วารุณี ฤทธิขจร, 2564)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่นักบัญชีจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีไม่ว่าจะเป็นทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการบุคคลหรือทักษะการจัดการองค์กร ตลอดจนมีความชำนาญในองค์ความรู้อื่น ๆ นอกเหนือจากการเงินและบัญชี อีกทั้งจากการศึกษาของ Jin และ Rounds (2012) ยังพบว่า การที่พนักงานมีค่านิยมในการทำงานที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วย ค่านิยมภายใน คือการที่บุคลากรได้ทำงานที่ตนเองสนใจ มีอิสระในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน ค่านิยมภายนอก คือ การขึ้นเงินเดือน ความมั่นคงในการทำงาน ค่านิยมด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและค่านิยมด้านการมีเกียรติ จะทำให้บุคลากรมีความสุข และมีความพึงพอใจในการได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข อันจะช่วยให้งานที่ได้รับมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (ณัฐพัชร สรรพพานพงศ์, 2562)

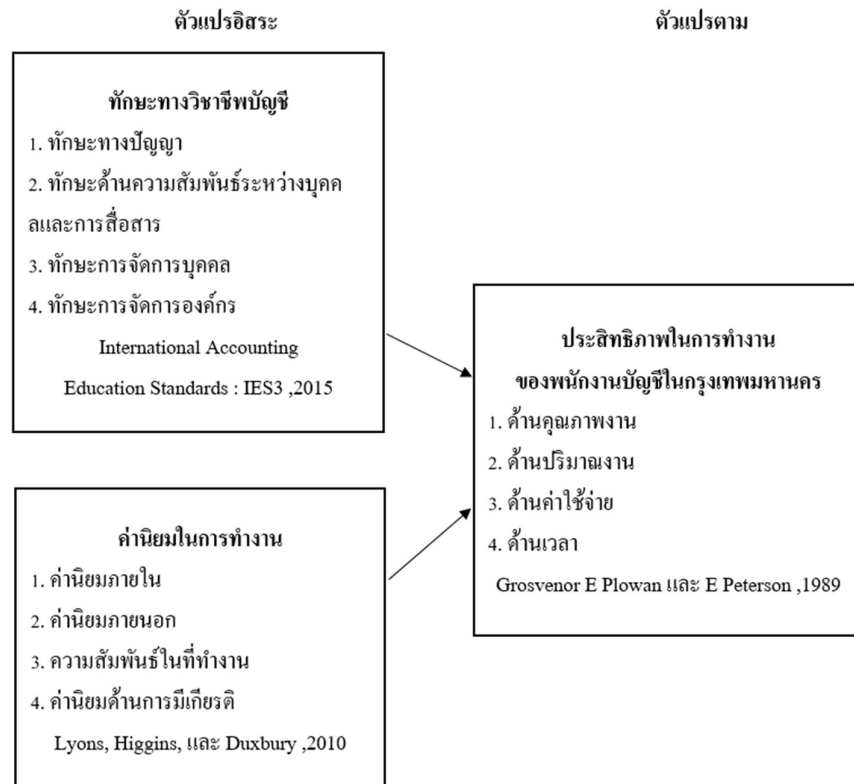
จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชีในการทำงานของพนักงานบัญชีภายในองค์กรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพให้นักบัญชีให้มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีและคุณภาพรายงานทางการเงินขององค์กร และยัง สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนระบบงานบัญชีในอนาคตได้อย่างเหมาะสม ที่สำคัญยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนานโยบายเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดค่านิยมที่ดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคลากรและองค์กรอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร ทักษะการจัดการบุคคล และทักษะการจัดการองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาค่านิยมในการทำงานที่ ได้แก่ ค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องทักษะทางวิชาชีพบัญชีและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ คอแครน (Cochran,1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการบุคคล และทักษะการจัดการองค์กรค่านิยมในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และค่านิยมด้านการมีเกียรติ และแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา

3. ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ระหว่างเดือน สิงหาคม – ธันวาคม 2567

สมมุติฐานการวิจัย

1. ทักษะทางวิชาชีพบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร
2. ค่านิยมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำผลการศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไปปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อนำผลการศึกษาค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไปปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. องค์กรอาจใช้ผลการวิจัยในการปรับปรุงนโยบายการสรรหาพนักงานบัญชี หรือการกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีและค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี
4. ข้อมูลจากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหรือโปรแกรมการพัฒนาทักษะสำหรับพนักงานบัญชีในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
5. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการต่อยอดด้านการศึกษาวิจัยให้นักวิจัยที่มีความสนใจจะศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี

นุจรี อร่ามรัตน์พันธุ์ (2561 : 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี หมายถึงความสามารถประเภทต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมทางวิชาชีพประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะการจัดการตนเอง และทักษะการจัดการองค์กร

ทักษะวิชาชีพบัญชีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีหมายถึง ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพบัญชีในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการนำความรู้ทางวิชาชีพบัญชีไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม พัฒนาศักยภาพและสร้างคุณค่าให้กับตนเองให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงาน

ลืออนส์และคณะได้สร้างและพัฒนาแบบสอบถามสำหรับวัดระดับค่านิยมในการทำงานที่ชื่อว่า “The Lyon Work Values Survey (LWVS) 25 Items format” (Lyons et al., 2010) โดยจำแนกคำถามในแบบสอบถามออกเป็นสี่กลุ่มค่านิยมการทำงาน เพื่อใช้ในงานวิจัยเกี่ยวกับค่านิยมการทำงาน ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 ค่านิยมการทำงานภายใน (Intrinsic or cognitive work value) ประกอบด้วยงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge, CHA), โอกาสเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuously Learn, CLN), มีอิสระทางความคิดในการสร้างสรรค์งาน (Freedom, FRE), งานที่มีความหลากหลาย (Variety, VAR), งานที่ใช้ความสามารถ ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ (Use Abilities, ABI), ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Advancement, ADV), รู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อทำงานนั้นลุล่วง

(Achievement, ACH), งานที่น่าสนใจและตื่นเต้น (Interesting work, INT)

- กลุ่มที่ 2 ค่านิยมการทำงานภายนอก (Extrinsic or Instrumental work value) ประกอบด้วยผลตอบแทนและสวัสดิการ (Benefit, BEN), การประเมินผลการทำงาน (Feedback, FBK), ความมั่นคงในงาน (Job security, SEC), ชั่วโมงการทำงาน (Hours of work, HRS), ความสมดุลทั้งชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว (Balance, BAL), การเข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการทำงาน (Information, INF), งานที่รายได้ดี (Salary, SAL), ชื่อเสียงที่ทำงานเป็นที่รู้จัก (Recognition, REC), หัวหน้างานที่มีน้ำใจและให้การสนับสนุน (Supportive Supervisor, SSU)

- กลุ่มที่ 3 ค่านิยมการทำงานสังคมและการช่วยเหลือผู้อื่น (Social and altruistic work value) ประกอบด้วย การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน (Co-workers, COW), สภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานและมีความสุข (Fun, FUN), ทำงานที่มีการติดต่อสื่อสารกับสังคม (Social interaction, SOC), ทำงานที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น (Help people, HIP)

- กลุ่มที่ 4 ค่านิยมการทำงานที่เกี่ยวกับศักดิ์ศรี (Prestige or status work values) ประกอบด้วย รับผิดชอบงานที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร (Impact, IMP), มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทำงานของผู้อื่น (Authority, AUT), งานที่มีความสำคัญและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Prestigious, PRE), มีบทบาทต่อผลลัพธ์ขององค์กร (Influence, IFL)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

นภลัย บุญคำเมือง (2561) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงแก้ไข ความสามารถและทักษะในการทำงานทั้งของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกิจการ ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขในที่สุด และใช้ความสามารถในการทำงานให้เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าเป็น ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่นักบัญชีสามารถปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและมีปริมาณมาก เพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผลงานมีมาตรฐาน มีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วยหลายด้าน อาทิเช่น ความถูกต้อง คุณภาพงาน ปริมาณงาน และความทันต่อเวลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ทำให้การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อใช้ประมาณสัดส่วนของประชากร โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้สูตรคอเครน (Cochran, 1977) การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เพิ่มอีก 15 คน จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือการตอบแบบสอบถามไม่ถูกต้องครบถ้วน รวมเท่ากับ 400 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยอาศัยหลักความบังเอิญในกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยในกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในรูปแบบของ Checklist ส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี ค่านิยมในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะการตั้งข้อคำถามเป็นแบบการเลือกตอบแบบประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) และนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่างจำนวน 40 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) = 0.961 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ 2) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และค่านิยมในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย ได้ดังต่อไปนี้
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	83	20.8
	หญิง	317	79.2
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	36	9.0
	21-30 ปี	195	48.8
	31-40 ปี	145	36.2
	มากกว่า 40 ปี	24	6.0

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ			
	โสด	254	63.5
	สมรส	135	33.8
	หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย	11	2.8
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	61	15.2
	ปริญญาตรี	282	70.5
	สูงกว่าปริญญาตรี	57	14.2
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 20,000 บาท	85	21.2
	20,001 – 30,000 บาท	104	26.0
	30,001 – 40,000 บาท	134	33.5
	40,001 บาทขึ้นไป	77	19.2
ประสบการณ์การทำงาน			
	น้อยกว่า 5 ปี	132	33.0
	5 – 10 ปี	144	36.0
	11 -15 ปี	100	25.0
	16 ปีขึ้นไป	24	6.0
	รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.2) มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี (ร้อยละ 48.8) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 63.5) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 33.5) และมีอายุงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 36.0)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะทางวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวม

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ทักษะทางปัญญา	3.98	0.63	มาก	4
2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.20	0.47	มาก	2
3. ทักษะการจัดการบุคคล	4.22	0.48	มากที่สุด	1
4. ทักษะการจัดการองค์กร	4.10	0.55	มาก	3
รวม	4.12	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทักษะการจัดการบุคคล มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมาคือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 4.20 ทักษะการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.10 และทักษะทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย 3.98

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมในการทำงาน โดยภาพรวม

ค่านิยมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านค่านิยมภายใน	4.11	0.56	มาก	2
2. ด้านค่านิยมภายนอก	4.03	0.61	มาก	4
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.12	0.55	มาก	1
4. ค่านิยมด้านการมีเกียรติ	4.10	0.58	มาก	3
รวม	4.09	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาคือ ด้านค่านิยมภายใน มีค่าเฉลี่ย 4.11 ค่านิยมด้านการมีเกียรติ มีค่าเฉลี่ย 4.10 และด้านค่านิยมภายนอก มีค่าเฉลี่ย 4.03

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.23	0.49	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.16	0.52	มาก	4
3. ด้านค่าใช้จ่าย	4.21	0.51	มากที่สุด	3
4. ด้านเวลา	4.22	0.51	มากที่สุด	2
รวม	4.20	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 4.23 รองลงมาคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.22 ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 4.21 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร (Y)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	t	Sig.
1. ด้านทักษะทางปัญญา (X_1)	0.107	2.889	0.004*
2. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (X_2)	0.222	4.426	0.000*
3. ด้านทักษะการจัดการบุคคล (X_3)	0.267	5.396	0.000*
4. ด้านทักษะการจัดการองค์กร (X_4)	0.340	7.816	0.000*

$R = 0.792$, $R^2 = 0.627$, $SEE = 0.28503$, $F = 166.233$
 * = Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐาน 1 พบว่าทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะการจัดการองค์กร ด้านทักษะการจัดการบุคคล ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และด้านทักษะการจัดการบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร (Y)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (β)	t	Sig.
1. ด้านค่านิยมภายใน (X_1)	0.301	7.264	0.000*
2. ด้านค่านิยมภายนอก (X_2)	0.052	1.216	0.225
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (X_3)	0.278	5.826	0.000*
4. ด้านการมีเกียรติ (X_4)	0.315	6.088	0.000*

$R = 0.847$, $R^2 = 0.718$, $SEE = 0.24815$, $F = 250.835$
 * = Sig. < 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผลการทดสอบสมมติฐาน 2 พบว่าค่านิยมในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการมีเกียรติ ด้านค่านิยมภายใน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านทักษะการจัดการบุคคล และด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี มาตรฐานการบัญชี การใช้งานโปรแกรมสำเร็จรูป หลักการบัญชีทั่วไป พนักงานบัญชีคิดว่าสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถอธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปกับเพื่อนร่วมงานได้ หากเกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ นำหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ สามารถบริหารจัดการตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถจัดการระบบข้อมูลทางการเงินและการบัญชีของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถช่วยของค์กรวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมถึงร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ธนสมบัติศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยตัวแปรอิสระทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี การใช้เทคโนโลยีทางการบัญชี ทักษะการสื่อสารและความหลากหลายทางภาษา และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ที่วัดด้วย ความถูกต้อง คุณภาพงาน ปริมาณงาน และ ความทันต่อเวลา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นมากที่สุดว่าคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพบัญชี และทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ผลการศึกษาค่านิยมในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ค่านิยมในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ด้านการมีเกียรติ ด้านค่านิยมภายใน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานบัญชีคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ ได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดนอกกรอบ ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลรอบข้าง และเพื่อนร่วมงาน และยังได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่พักพิงของเพื่อน

ร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทปัทภา ปุณยวิฑิตโรจน์ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับแตกต่างกัน มีผลทำให้นักบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบัญชีเมื่อจำแนกตามประเภทของการประกอบวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเวลา และด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีด้านจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการองค์กรธุรกิจ ด้านทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านทักษะทางปัญญา ด้านการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและด้านทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางในการวางแผน การปรับปรุง และพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้พนักงานบัญชี สามารถปฏิบัติงานในด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านทักษะการจัดการบุคคล ด้านทักษะการจัดการองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า พนักงานบัญชีจะต้องสามารถที่จะระบุปัญหาและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยหรือไม่เคยเจอมาก่อน รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี ความรู้เกี่ยวกับ โปรแกรมสำเร็จรูปบัญชี มาตรฐานการบัญชี รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบัญชีทั่วไป พนักงานบัญชีจะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น อธิบาย ชี้แจง และหาข้อสรุปกับเพื่อนร่วมงานได้ หากเกิดข้อขัดแย้งในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้ที่มีความเห็นหรือความคิดเห็นต่างกันได้ สามารถนำเสนอ อภิปราย รายงานผ่านการพูดและเขียนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการได้ สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานบัญชีจะต้องสามารถเข้าร่วมและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ นำหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถบริหารจัดการตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรวมทั้งมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง พนักงานบัญชีจะต้อง สามารถจัดการระบบข้อมูลทางการเงินและการบัญชีของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วางแผน และจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สถานการณ์ทางธุรกิจที่อาจเกิดขึ้นได้ใน

ปัจจุบันและอนาคต ช่วยองค์กรวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงาน รวมถึงร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานของพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่านิยมภายในความสัมพันธ์ที่ทำงานและค่านิยมด้านการมีเกียรติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี ในกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า นักบัญชีจะต้องมีความคิดว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ทำให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ งานมีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความคิดนอกกรอบ พนักงานบัญชีจะต้องได้รับความร่วมมือในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน พนักงานบัญชีจะต้องได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ได้รับความเคารพนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในสังคม ได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วง ได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลรอบข้าง และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลดีที่ทำให้พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีและคุณภาพของผู้จัดทำบัญชี เพื่อเป็นการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ซึ่งอาจทำให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพผลและสามารถไปใช้ประโยชน์ ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานทางบัญชีเพื่อให้บุคลากรทางบัญชีสามารถนำปัญหาและอุปสรรคไปปรับปรุงแก้ไขได้ตรงประเด็น รวมทั้งศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางบัญชีให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นการสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาพนักงานบัญชีในภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีได้กว้างมากขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรหรือปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชี นอกจากตัวแปรหรือปัจจัยที่ได้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำให้ผลการวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อผู้ให้ผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ธนสมบัติศิริ. (2564). *คุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จันทป์ปภา ปุณยวิฑิต โรจน์และคณะ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับ ผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพัชร สรรพนาพงศ์. (2562). *ความสัมพันธ์ของค่านิยมภายใน ค่านิยมภายนอก ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ค่านิยมด้านการมีเกียรติและการรับรู้เวลาในอนาคตต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนอาชีพของผู้ใหญ่ แรกเริ่ม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาลักษณ์ บุญคำเมือง. (2561). *"ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสอบบัญชี ของผู้สอบบัญชี ภาษีอากร."* การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นุจรี อร่ามรัตนพันธุ์. (2561). *ทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีองค์กรรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วารุณี ฤทธิจักร. (2564). *สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมการเงินทหารอากาศ*. คณะ บริหารธุรกิจ วิชาเอกการบัญชี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd Edition, John Wiley & Sons, New York.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 8 0. doi:10.1016/j.jvb.2011.10.007.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), 969-1002. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.658>. doi:10.1002/job.658