



JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE FOR LOCAL DEVELOPMENT
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

VoL.8 No.3 July - September 2024

ISSN: 3057-0123 (Online)



SOFT POWER SERIES 3: LOCAL WISDOM IN WEAVING

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY





ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2567

Vol.8, No.3 July-September 2024

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรับตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานบทความที่มีขอบข่ายเกี่ยวกับสังคมศาสตร์ ได้แก่ สังคมศาสตร์ทั่วไป, นิติศาสตร์, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, มนุษยศาสตร์ (ดนตรี, นาฏศิลป์, ศิลปะ), ภาษาศาสตร์, การศึกษา, การบริหารธุรกิจ, การพัฒนา, ศาสนา ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. เพื่อรับตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานบทความ 2 ประเภท ได้แก่ บทความวิจัย และบทความวิชาการ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านองค์ความรู้ ความคิด แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน เทคนิคการวิจัยใหม่ ๆ ต่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติ

กำหนดการของวารสาร

วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานที่มีขอบข่ายเกี่ยวกับสังคมศาสตร์ ได้แก่ สังคมศาสตร์ทั่วไป, นิติศาสตร์, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, มนุษยศาสตร์ (ดนตรี, นาฏศิลป์, ศิลปะ), ภาษาศาสตร์, การศึกษา, การบริหารธุรกิจ, การพัฒนา, ศาสนา ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยลักษณะของผลงานที่รับการตีพิมพ์มีอยู่ 2 ประเภท คือ บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยมีกำหนดการออกเล่มวารสารเป็นรายไตรมาสปีละ 4 ฉบับ ดังนี้

- ฉบับที่ 1 ระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม
- ฉบับที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน
- ฉบับที่ 4 ระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม



2.5 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ เกี่ยวกับการพิจารณาบทความให้บุคคลอื่นได้รับรู้

2.6 ผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยจะต้องไม่คัดลอกผลงานหรือนำเอาผลงานไปดัดแปลงเป็นผลงานของตนเอง

2.7 หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่สามารถพิจารณาหรือประเมินบทความนั้น ๆ ได้ ให้รีบติดต่อบรรณาธิการเพื่อขอส่งบทความกลับคืน โดยชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นนั้น ๆ

3. บทบาทและหน้าที่ของผู้นิพนธ์ (Duties of Authors)

3.1 ผู้นิพนธ์ต้องศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ และอื่น ๆ ของวารสารให้เข้าใจอย่างถูกต้องและท่องแท้

3.2 ผู้นิพนธ์ต้องตรวจสอบความเรียบร้อยของบทความตนเองให้ดีก่อน ว่าได้เขียนบทความเป็นไปตามรูปแบบและองค์ประกอบที่วารสารกำหนดไว้หรือไม่

3.3 ผู้นิพนธ์ต้องส่งบทความผ่านหรือเข้าระบบแบบออนไลน์เท่านั้น

3.4 ผู้นิพนธ์ต้องมีจริยธรรม ในตนเอง โดยจะต้องไม่แอบอ้างนำเอาบทความหรือผลงานของบุคคลอื่นที่ไม่ได้รับการอนุญาต มาส่งเพื่อขอตีพิมพ์เผยแพร่

3.5 ผู้นิพนธ์ต้องมีจรรยาบรรณในตนเอง โดยจะต้องไม่นำบทความหรือผลงานของตนที่เคยตีพิมพ์มาแล้วจากแหล่งอื่น มาส่งเพื่อขอตีพิมพ์เผยแพร่ซ้ำซ้อนอีก

3.6 ผู้นิพนธ์ต้องปฏิบัติตามขั้นตอน ระเบียบ ข้อบังคับที่วารสารกำหนดอย่างเคร่งครัด

3.7 หากผู้นิพนธ์ได้รับทราบผลหรือรับรู้ถึงผลการประเมินแล้ว ถ้าผ่านการพิจารณาโดยมีเงื่อนไขให้แก้ไขบทความ ผู้นิพนธ์ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร็วและต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างครบถ้วน

บรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วารีธ ราชศรี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทงศักดิ์ ปัดสินธุ์ (เลขากองบรรณาธิการ)

กองบรรณาธิการ

กองบรรณาธิการของวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย กองบรรณาธิการจากภายนอก 13 ท่าน และภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2 ท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน 15 คน ดังนี้



- | | |
|--|------------------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ธเนศวร์ เจริญเมือง | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรธรธีรณ | มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.พจน์ ไชยเสนา | มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา เอ็มอัมธรรม | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 6. รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราชศรี | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท เมฆเมืองทอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ อัดไพบูลย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญอริ ยี่หะ | มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิยุทธ์ จำรัสพันธ์ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาส ชมผา | มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิทธิราชย์ นันชนันตี | มหาวิทยาลัยนครพนม |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 15. ดร.สุธิกิตติ ฝอดสูงเนิน | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |

คณะกรรมการตรวจพิสูจน์อักษร ตรวจรูปแบบ และตรวจการอ้างอิง

อาจารย์พิชญ์ทิพา สุวรรณศรี



บทบรรณาธิการ

ฉบับนี้ ประจำปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน 2567 (Journal of Social Science for Local Development Rajabhat Mahasarakham University) ได้ตีพิมพ์เผยแพร่บทความอยู่ในขอบข่ายตามระเบียบข้อกำหนดของวารสารที่มีขอบข่ายเกี่ยวกับสังคมศาสตร์ ได้แก่ สังคมศาสตร์ทั่วไป, นิติศาสตร์, รัฐศาสตร์, รัฐประศาสนศาสตร์, มนุษยศาสตร์ (ดนตรี, นาฏศิลป์, ศิลปะ), ภาษาศาสตร์, การศึกษา, การบริหารธุรกิจ, การพัฒนา, ศาสนา ปรัชญา และรวมถึงสหวิทยาการอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยลักษณะของบทความแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ บทความวิจัยและบทความวิชาการ มีกำหนดการออกเล่มวารสารปีละ 4 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 ระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม, ฉบับที่ 2 ระหว่างเดือนเมษายน – มิถุนายน, ฉบับที่ 3 ระหว่างเดือนกรกฎาคม – กันยายน และฉบับที่ 4 ระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม ซึ่งวารสารในฉบับดังกล่าวนี้ มีผู้นิพนธ์ให้ความสนใจส่งบทความเข้าสู่ระบบเพื่อขอรับการตีพิมพ์เผยแพร่เป็นจำนวนมาก แต่บทความที่ผ่านการคัดเลือกจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) กลับกรองพิจารณาอย่างเข้มข้นและเคร่งครัด จนได้บทความที่ดีมีคุณภาพ มีเพียง จำนวน 35 บทความเท่านั้น ได้แก่ บทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 30 บทความ และบทความภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 5 บทความ โดยลักษณะของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในฉบับนี้ เป็นบทความวิจัย จำนวน 31 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 4 บทความ

สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ฉบับประจำปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2567 จะเป็นประโยชน์ที่มีคุณค่าทางวิชาการต่อชุมชน ท้องถิ่น สังคม ประเทศชาติ ตลอดจน ขอขอบทนายพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) กองบรรณาธิการทั้งภายใน-ภายนอกมหาวิทยาลัย คณะกรรมการท่านผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน และผู้นิพนธ์ทุกท่าน มายัง ณ โอกาสนี้ ไว้พบกันใหม่ในวารสารฯ ฉบับหน้าต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราศรี

บรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทความวิจัย	
ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ 3 กรมสรรพากร Factors Related to Satisfaction of Revenue Office Service Recipients Samut Prakan Area 3 Revenue Department รมิดา ปกรณ์ประเสริฐ Ramida Pakornpasert	296-305
ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักเมือง อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี Characteristics of Organizational Culture That Affecting the Quality of Work of Personnel of Personnel Lak Muong Sub District Municipality District Ratchaburi Province จันทิมา ศิริฤกษ์พัฒนกุล Juntima Siriloekpattanakul	306-319
ทักษะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร Skills and Motivation that Affect Financial Reporting Results of Accountants Working in Accounting Offices in Bangkok ดวงกนก แสงเอี่ยม ^{1*} และพรทิพา แสงเขียว ² Dungkanok Saengaiem ^{1*} and Porntiwa Saengkhiew ²	320-329
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร ด่านมะขามเตี้ย จังหวัดกาญจนบุรี Factors Affecting Work Engagement of Non-Commissioned Police officers in Provincial Police Stations Dan Makham Tia Kanchanaburi Province ไวยโรจน์ แนนพิมาย Wairod Nanpimy	330-341
Nan Fang Fu Zi: Guidelines for Creating Chinese Dance Drama That Reflect the Philosophy of Confucius He Xiao ^{1*} and Sirimongkol Natayakulwong ²	342-355

ทักษะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงาน
ในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
Skills and Motivation that Affect Financial Reporting Results of Accountants Working in
Accounting Offices in Bangkok

ดวงนก แสงเอี่ยม^{1*} และพรทิwa แสงเขียว²

Dungkanok Saengaiem^{1*} and Porntiwa Saengkhiew²

¹นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²อาจารย์ คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

^{1*}Master Student of Accountancy Sripatum University

²Lecturer from the Faculty of Accountancy Sripatum University

*Corresponding Author Email: dungkanok.s@ku.th

Received: 27 May 2024

Revised: 19 June 2024

Accepted: 22 June 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อเพื่อศึกษาทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร และ 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการอยู่ จำนวน 335 คน ที่มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.458) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.423) ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสารกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.474) ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.533) และ 2) แรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.467) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.471) ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.470) และด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.454)

คำสำคัญ: ทักษะทางบัญชี, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ผลสัมฤทธิ์

Abstract

This research consists purposes were 1. to study the skills of accountants that affect the achievement in preparing financial reports of accountants working in accounting offices in Bangkok and 2. to study the motivation of accountants. Prepare accounts that affect the achievement in preparing financial reports of

accountants working in accounting offices in Bangkok. This is a quantitative research The research tool was a questionnaire with a sample group of accountants working in accounting offices in Bangkok Currently there are 335 people who are calculated from the quantitative sample size using the Taro Yamane (1973) formula at a tolerance level of 0.05 from purposive sampling Then the data collected from the questionnaire were analyzed Using descriptive statistics including percentage mean and standard deviation. The results of the research found that 1) The skills of accountants that affect the achievement in preparing financial reports of accountants working in accounting offices in Bangkok, overall, are at a high level. is at a high level ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.458) and when considering each aspect, which is arranged from highest to lowest average, the top 3 are intellectual skills ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.423), interaction skills between personnel and communication with others ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.474) in practical academic skills and job duties ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.533) and 2) the motivation of accountants that affect the achievement in preparing financial reports of accountants working in accounting offices. in Bangkok, overall, it is at a high level ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.467) and when considering each aspect, which is arranged from the highest to lowest average, the top 3 are compensation ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.471) organizational policies ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.470) and job characteristics ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.454)

Keywords: Accounting Skills, Motivation for Performance, Achievement

บทนำ

ในยุคที่ธุรกิจและองค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น และการแข่งขันในตลาดเพิ่มมากขึ้น การจัดทำรายงานทางการเงินเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการสำหรับทุกธุรกิจและองค์กร การบันทึกและสรุปข้อมูลทางการเงินไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการที่ช่วยในการเข้าใจสถานะการเงินขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจทางธุรกิจและการวางแผนอนาคต การจัดทำบัญชีรวมถึงกระบวนการที่มุ่งเน้นในการบันทึกและวิเคราะห์กิจกรรมทางการเงินขององค์กร ที่จะพื้นฐานในการจัดทำรายงานทางการเงิน และช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรการเงินของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศรีรุ่งรัตน์ สุตสมบูรณ์, 2560)

ข้อมูลทางบัญชีถือเป็นแหล่งที่บันทึกเหตุการณ์ทางการเงินทั้งหมดของหน่วยงาน มีทั้งข้อมูลที่เป็นทางการเงินและไม่ใช่งานทางการเงิน ข้อมูลที่ได้จะต้องมีความเชื่อถือและตรวจสอบได้ ถูกต้องรวดเร็วและเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้ทางการเงินทำให้สามารถนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลนั้นจะต้องมาจากการบริหารข้อมูลที่ดี ซึ่งการบริหารข้อมูลที่ดีต้องมาจากการรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจากนักบัญชีซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญของหน่วยงานเป็นผู้ที่ทำหน้าที่บันทึกเหตุการณ์ทางการเงิน จัดการตัวเลข ผลกำไร รายรับรายจ่าย รายงานทางการเงินของหน่วยงานยังรวมถึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในด้านการวางแผน การวิเคราะห์และเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์, 2560) ฉะนั้นผู้จัดทำบัญชีต้องมีทักษะและความเข้าใจทางวิชาชีพที่เพียงพอเพื่อทำงานในสายงานนี้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีเขตกรุงเทพมหานคร ต้องเผชิญกับการบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินของลูกค้าที่มีลักษณะหลากหลาย และต้องเป็นไปในทิศทางที่เป็นไปตามกฎหมายและมีความถูกต้องตามหลักการบัญชี การที่ประเทศมีการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายและมาตรการการบัญชี ต้องการการปรับตัวและการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามเส้นทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ต้องบันทึก

ข้อมูลทางการเงินที่มีความซับซ้อนจึงต้องทำอย่างแม่นยำ และทำงานร่วมกับแผนกอื่น ๆ ในองค์กร ต้องมีการควบคุมและการสื่อสารที่ดีเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดที่อาจส่งผลกระทบทางการเงิน รวมถึงต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสามารถช่วยให้กระบวนการทำงานในการจัดทำบัญชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (วนิดา เจริญแก้ว, 2563)

สำนักงานบัญชีมีบทบาทสำคัญในธุรกิจโดยทำหน้าที่ให้บริการทางการเงินและการจัดทำบัญชี รวมถึงการให้คำปรึกษาทางบัญชีและการวางระบบบัญชี, การให้คำปรึกษาด้านบัญชีและการวางแผนภาษี, และการจัดทำภาษีตามมาตรฐานการบัญชีและประมวลรัษฎากร มีความสำคัญต่อธุรกิจในทุกภาคเศรษฐกิจและมีศักยภาพในการสร้างรายได้ ซึ่งช่วยผลักดันและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของผู้ประกอบการในทุกธุรกิจ และยังช่วยให้องค์กรบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพและป้องกันปัญหาทางการเงินที่อาจเกิดขึ้น โดยมีความสำคัญทางกฎหมายและความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับทางการเงินที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ทางด้านบัญชี หรือขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพการจัดทำบัญชีของพนักงานบัญชี จึงต้องอาศัยบริการจากสำนักงานบัญชีภายนอก ดังนั้นสำนักงานบัญชีจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้ธุรกิจมีการจัดทำบัญชี และรายงานทางการเงิน ได้อย่างถูกต้อง ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ประกอบการและผู้ใช้ข้อมูลในทางการเงิน (ปาริชาติ มณีมัย และคณะ, 2559)

ดังนั้น จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาทักษะและสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้จัดทำบัญชีสามารถปรับตัว และพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นประโยชน์กับตนเอง และประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความเข้าใจและการรับรู้ถึงคุณลักษณะและปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงิน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาและการปรับปรุงการทำงานในสายงานนี้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

การบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชี

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้จัดทำบัญชี ควรจะต้องมีความรู้ที่หลากหลายด้านนำมาพัฒนาประกอบรวมกัน เพื่อให้งานนั้น ๆ ได้ออกมาอย่างมีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนของในงานจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ ถูกต้องแม่นยำ และต้องมีประสิทธิภาพที่ดี ที่จะต้องสามารถทำให้งานนั้น ๆ ได้มีผลงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง และต้องสามารถทำให้มีชื่อเสียง และมีความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีที่ดี

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกให้การแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสำคัญในการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อวัดความก้าวหน้าและประสิทธิผลของงาน ดังนั้น กรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ควรมีแผนกลยุทธ์ศาสตร์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถพิจารณาผลงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลที่สูงสุดต่อประชาชนและองค์กรในทุกด้าน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ดำเนินการอยู่ จำนวน 2,037 แห่ง (ที่มา: ข้อมูลจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ณ วันที่ 17 กันยายน 2566) สำนักงานรับจัดทำบัญชีละ 1 ราย ซึ่งได้จำนวนผู้จัดทำบัญชี 2,037 ราย

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรทฤษฎีของ Taro Yamane (1973) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และการยอมรับความคลาดเคลื่อนในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 5% ซึ่งจากการใช้สูตร ได้ผลลัพธ์เท่ากับจำนวน 335 ราย

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ สำหรับการทําวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบปลายปิดชนิดเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติงานของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 2) ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ 3) ด้านความมีมาตรฐานและความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินโดยเป็นแบบ ลิเคิร์ต (Likert, 1967) ออกเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด ตลอดจน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อความ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอบบัญชี จำนวน 3 ท่าน อ่านเพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ จึงนำไปทดสอบความเชื่อมั่นต่อไป และทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของเครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า คำถามในเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือเชิงสถิติ โดยวิธีการนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ที่ได้จากการกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมายมาประมวลผลและทำการทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Analysis Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.941 ซึ่งเป็นค่าความน่าเชื่อถือที่เพียงพอที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการทําวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ได้คำตอบของสมมติฐาน ตามความสำคัญของปัญหาที่ต้องการศึกษาด้วยวิธีการทางสถิติโดยการประมวลผลข้อมูล เพื่อหาค่าทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทฤษฎีของ Taro Yamane (1973) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และการยอมรับความคลาดเคลื่อนในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ 5% ซึ่งจากการใช้สูตร ได้ผลลัพธ์เท่ากับจำนวน 335 ราย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางทฤษฎี

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาทักษะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้จัดทำบัญชีและผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงิน โดยภาพรวม

ทักษะของนักบัญชี	ระดับความคิดเห็น		แปลความ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านทักษะทางปัญญา	4.17	0.423	มาก	1
2. ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล	4.11	0.403	มาก	4
3. ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน	4.14	0.533	มาก	3
4. ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสื่อสารกับผู้อื่น	4.15	0.474	มาก	2
5. ด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.07	0.423	มาก	7
6. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้	4.08	0.487	มาก	6
7. ด้านความมีมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน	4.11	0.466	มาก	5
รวม	4.11	0.458	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.458) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.423) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสื่อสารกับผู้อื่น ($\bar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.474) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.533) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 3 ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{x}$ = 4.11, S.D. = 0.403) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 4 ด้านความมีมาตรฐาน และ

ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.466) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 5 ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.487) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 6 ด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.423) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 7 ตามลำดับ

2. การศึกษาแรงงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า แรงงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงใจของผู้จัดทำบัญชีและผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงิน โดยภาพรวม

แรงงใจของนักบัญชี	ระดับความคิดเห็น		แปลความ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.11	0.596	มาก	4
2. ด้านค่าตอบแทน	4.17	0.471	มาก	1
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	4.07	0.373	มาก	8
4. ด้านนโยบายขององค์กร	4.14	0.470	มาก	2
5. ด้านลักษณะของงาน	4.13	0.454	มาก	3
6. ด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.07	0.423	มาก	7
7. ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้	4.08	0.487	มาก	6
8. ด้านความมีมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน	4.11	0.466	มาก	5
รวม	4.11	0.467	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.467) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.471) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.470) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 2 ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.454) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.596) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 4 ด้านความมีมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.466) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 5 ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.487) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 6 ด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.423) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.373) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 8 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องทักษะและแรงงใจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงาน

ทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.458) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะทางปัญญา ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.423) ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสื่อสารกับผู้อื่น ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.474) ด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.533) ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.403) ด้านความมีมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.466) ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.487) ด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.423) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.467) และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.471) ด้านนโยบายขององค์กร ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.470) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.454) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.596) ด้านความมีมาตรฐาน และความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.466) ด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.487) ด้านการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.423) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.373) ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องทักษะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ทักษะของผู้จัดทำบัญชีในด้านทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน และด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสื่อสารกับผู้อื่น ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนทักษะของผู้จัดทำบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา และด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมบัติ อาริยาสาธ (2561) ได้กล่าวถึงมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 3 (ปรับปรุง) ที่กำหนดแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องแสดงให้เห็นก่อนที่จะสิ้นสุดการพัฒนาทางวิชาชีพ ได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน และทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสื่อสารกับผู้อื่นที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีบูรณาการกับความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค และ ค่านิยม จริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถเพียงพอของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานทางการเงิน และสอดคล้องกับสภานาฏ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะทางคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะการสื่อสารปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทักษะองค์การและการจัดการธุรกิจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า และยังสอดคล้องกับ Tan & Fawzi (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลต่อการจ้างงานของนักบัญชี พบว่า ทักษะที่ต้องการมากที่สุด ได้แก่

ทักษะความสามารถในการร่วมงานกับผู้อื่นทัศนคติเชิงบวก ทักษะด้านการสื่อสารที่ดี และทักษะเชิงพฤติกรรมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรทั้งหมดบ่งชี้ถึงความรู้และทักษะ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีความเข้าใจ ICT และข้อมูล อย่างไรก็ตามองค์กรวิชาชีพส่วนใหญ่ควรบูรณาการการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเข้ากับหน่วยงานอื่น ๆ และมีการระบุในรายวิชาที่นักบัญชีในอนาคต

2. แรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชีที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชี ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายขององค์กร และด้านลักษณะของงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนแรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชี ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ จิตตะวิกุล (2559, น.12) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต้องการ เพื่อตอบสนองกับความต้องการภายในและภายนอกโดยแสดงพฤติกรรม ในด้านต่าง ๆ ออกมาอย่างเด่นชัด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลใน องค์กร เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจ รวมไปถึงความรู้สึกความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ รักและผูกพันกับองค์กร รวมทั้งสามารถนำพาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับศิรินทร์ กล่ำชุ่ม และคณะ (2566) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับ Kemoh L. M. (2016) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรกรณีศึกษาศูนย์สนับสนุนยูนิเซฟโซมาเลีย พบว่า บุคลากรของยูนิเซฟโซมาเลียไม่พอใจในงานของพวกเขา การออกแบบในแง่ของงานที่พวกเขาทำและองค์กรไม่ได้เกี่ยวข้องกับพวกเขาในงานการออกแบบที่นำไปสู่การลดความรุนแรง ด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและทัศนคติต่อการทำงาน รวมทั้งเพิ่มขวัญกำลังใจและความมั่นใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกปลอดภัยจากการฝึกอบรมที่เอื้อต่อความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ใหม่ภายในองค์กร การศึกษาแนะนำให้ผู้บริหารรักษาผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพวิธีการรักษาบุคลากรที่มีแรงจูงใจสูง แต่ยังคงรวมถึงผลตอบแทนทางการเงินที่ควรเชื่อมโยงโดยตรงกับแผนการจ่ายผลตอบแทนและสร้างสิ่งที่เป็นประโยชน์

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

จากข้อค้นพบใหม่สามารถเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการส่งเสริมให้นักบัญชีมีทักษะทางบัญชีที่สูงขึ้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ ผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร สูงมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้จัดทำบัญชี ควรมีการพัฒนาทักษะทางปัญญาโดยการส่งเสริมให้ผู้จัดทำบัญชีมีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ทันทั่วทั้งที่ซึ่งเกิดจากความแม่นยำของข้อมูลและความรอบรู้ในข้อมูลทางบัญชี รวมถึงควรพัฒนาทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล โดยการส่งเสริมผู้จัดทำบัญชีปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของวิชาชีพอยู่เสมอ นอกจากนี้ควรพัฒนาทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และหน้าที่ของงาน โดยการความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับภาชีอากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และพัฒนาทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสื่อสารกับผู้อื่น โดยการเลือกใช้วิธีการสื่อสาร รวมถึงการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.2 ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แรงจูงใจของผู้จัดทำบัญชี ในด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการปรับปรุงให้สถานที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ด้านค่าตอบแทน ควรทำการพิจารณาการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ควรเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ ด้านนโยบายขององค์กร ควรมีการประชาสัมพันธ์และเน้นย้ำนโยบายให้ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง และ ด้านลักษณะของงาน ควรทำการมอบหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้รับรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำรายงานทางการเงินของผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรับจัดทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสัมภาษณ์มาช่วยเสริมในการเก็บข้อมูล ซึ่งจะช่วยให้ได้รับทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างได้มากยิ่งขึ้นนอกเหนือจากข้อคำถามที่ได้ตั้งเอาไว้

2.3 ควรทำการศึกษาประเด็นปัญหาอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้จัดทำบัญชีที่ปฏิบัติงานมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จุไรรัตน์ ศรีสัตตรัตน์. (2560). *สมรรถนะนักบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จทางบัญชีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปาริชาติ มณีมัย และคณะ. (2559). *คุณภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(1), 117.
- วรารณ จิตตะวิกุล. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา เจริญแก้ว. (2563). *ความรู้และทักษะวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การจัดทำบัญชีในมุมมองของผู้ประกอบการบริษัทต่างชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ศิรินทร์ กล้าชุ่ม, อารณีน อินฟ้าแสง และดวงตา สราญรัมย์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 9(2), 137-146.
- ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์. (2560). *ผลกระทบของระบบบัญชีสมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์การกรณีศึกษา กิจการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย*. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 10(2), 142-153.
- สกุณา มาอู่ (2562). *ทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์บัณฑิตมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สมบัติ อาริยาสาธ (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 3(2), 33-46.
- Kemoh, L. M. (2016). *The impact of Motivation on employees performance in an organization: A case of Unicef Somalia Support Centre, Nairobi*. (Master's thesis). United states international university – Africa.
- Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Tan, L.M. & Fawzi, L. (2017). *Employability Sills Required of Accountants*. 1 School of Accountancy, Massey University.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Haper and Row Publications.