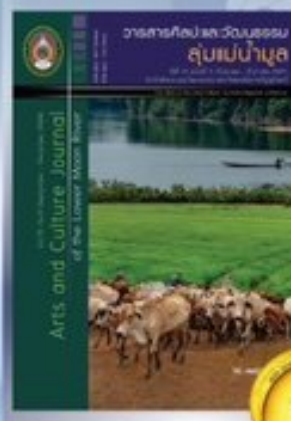




วารสาร ราชภัฏสุรินทร์วิชาการ Journal of Academic Surindra Rajabhat

ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม 2568
VOL.3 No.4 July - August 2025

ISSN 2822-0870 (Print)
ISSN 2822-0889 (Online)



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
SURINDRA RAJABHAT UNIVERSITY

กำหนดเผยแพร่ :

วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ I Journal of Academic Surindra Rajabhat
ISSN 2822-0870 (Print) I ISSN 2822-0889 (Online)

มีกำหนดเผยแพร่ปีละ 6 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์) ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน) ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน)
ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม-สิงหาคม) ฉบับที่ 5 (กันยายน-ตุลาคม) และฉบับที่ 6 (พฤศจิกายน-ธันวาคม)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางสหวิทยาการ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ การศึกษา การบริหารจัดการ การบูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่ท้องถิ่น สังคม ประเทศ

เงื่อนไขการตีพิมพ์ :

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (Peer Reviewer) จากผู้ทรงคุณวุฒิน้อยสามท่าน โดยบทความผู้เขียนภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิก่อนคนละหนึ่งท่าน หรือผู้ทรงคุณวุฒิก่อนอย่างน้อยสองท่าน ส่วนบทความผู้เขียนภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิก่อนหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบัน และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้เขียนบทความและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้เขียนอื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้เขียนต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ สำหรับทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บรรณาธิการ : รองศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม I อาจารย์ ดร.วิจิตรา โพธิสาร

กองบรรณาธิการ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพัฒน์ ลาภจิตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์พันธ์ ผึ้งผาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ นิธิชัยอนันต์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัทธา วัชรกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน ทดทะศรี

อาจารย์ปิยพร สีสันต์

หน่วยงานภายนอก :

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา

รองศาสตราจารย์ ดร.อัศรพล เนื้อไม้หอม

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

รองศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีศักดิ์ ทองทิพย์

รองศาสตราจารย์ ดร.เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุเทน วัชรชีโนรส

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี

อาจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ขาวสะอาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

กองเลขานุการวารสาร :

เลขานุการ : อาจารย์วิเชียร พรหมแก้ว
ผู้ช่วยเลขานุการ : นางนิรดา งามพานิชกิจ
ศิลปกรรม : นายณัฐนันท์ แสงสว่าง / นายอนันต์ แสงวงมี
ฝ่ายประชาสัมพันธ์ : นางสาวสุปราณี บุญรอด
Fast-track Indexing System & DOI : นายทศพล คำชู / นายอติมาตร เพิ่มพูน

สำนักงาน :

กองบรรณาธิการวารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ
ฝ่ายยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ อาคาร 31 ชั้น 2
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์ – ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044 710 000, 091 835 8558, 088 723 5944
<https://so10.tci-thaijo.org/index.php/jasrru>
E-mail : jasrru@srru.ac.th
ISSN 2822-0870 (Print)
ISSN 2822-0889 (Online)

สารบัญ (Content)

	หน้า (Page)
ความพึงพอใจของผู้รับบริการสาธารณะด้านงานทะเบียนราษฎร สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร Satisfaction of Public Service Recipients Recipients Regarding Civil Registration Work Don Mueang District Office Bangkok พรศิริ ต้นทอง Pornsiri Tonthong	79-96
การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงผสมผสานหลักพุทธบริหารการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย The Mixed Methods Research Synthesis of Buddhist Educational Administration Principles in Graduate School of Mahachulalongkornrajavidyalaya University ลัดดา สำรองพันธ์, พระครูวิริยะ ปัญญาวิวัฒน์, ชุชัย ประดับสุข Ladda Sumrongpan, Prakruwiriya Phanyaphiwat, Chuchai Pradubsook	97-112
อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity ธัญญลักษณ์ ณ ลำพูน, ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล Thanyalak Nalamphun, Pravas Penvutikul2	113-140
บทบาทของการถือหุ้นโดยชาวต่างชาติในบริษัทผลิตไฟฟ้า: ผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทและการกำหนดราคาค่าไฟฟ้าในประเทศลาว The Role of foreign Ownership in Electric Power Companies: Implications for Firm Performance and Electricity Pricing in Laos กฤษฎา เครือชาติ, อังคณา เกษแก้ว, อุลาเวียง ส้มศักดิ์ไซสมเพ็ง Krisada Khruachalee, Angkana Kokaew, Oulavieng Somsackxaysompheng	141-160
แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยโสธร Guidelines for Management Skills Development of School Administrators in the Digital Era under the Secondary Educational Service Area Office Si Sa Ket Yasothon ภาณุวัฒน์ เครือน้ำคำ, อดมเดช ทาระหอม, ชวนคิด มะเสนะ Panuwat Kruenamkam, Udomdet Tarahom, Chuankid Masena	161-180
พหุปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 Multiple Intelligence of School Administrators under Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 2 ปัทมาภรณ์ บุญญา, สมฤทัย เต่าจันทร์, ชวนคิด มะเสนะ Patthanang Boontha, Somrutai Taochan, Chuankid Masena	181-202

อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and
Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and
Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity

ธัญญลักษณ์ ณ ลำพูน^{1*}, และประเวศ เพ็ญวุฒิกุล²
Thanyalak Nalamphun^{1*}, and Pravas Penvutikul²

¹นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Student of the Master of Accountancy,
Faculty of Accountancy, Sripatum University, Thailand.

²อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Chairperson of the Master of
Accountancy, Faculty of Accountancy, Sripatum University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : nalamphun1998@gmail.com

DOI : 10.14456/jasrru.2025.44

Received : June 20, 2025; Revised : July 22, 2025; Accepted : July 23, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพ
รายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทำบัญชี SMEs ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) และนำข้อมูลที่ได้มาทำ
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
แรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพรายงาน
การเงินโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทักษะทางวิชาชีพ
บัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความ
เข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ การเปรียบเทียบกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบด้านบุคลากรภายในองค์กร เพื่อ
ยกระดับคุณภาพรายงานทางการเงินของ SMEs และส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน

Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and
Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in
Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.



<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

คำสำคัญ (Keywords) : ทักษะทางวิชาชีพบัญชี, แรงจูงใจในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, คุณภาพรายงานการเงิน SMEs

Abstract

This study aimed to 1) study the influence of accounting professional skills on the quality of financial reports of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok and its vicinity 2) study the influence of work motivation on the quality of financial reports of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok and its vicinity and 3) study the influence of work environment on the quality of financial reports of small and medium-sized enterprises (SMEs) in Bangkok and its vicinity. The sample group consisted of 400 SMEs accountants in Bangkok and its vicinity. Data was collected through an online questionnaire (Google Forms). Data were collected through questionnaires. and the obtained data were analyzed statistically, including frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient analysis, and multiple regression analysis. The research results found that the respondents had opinions about accounting professional skills. Overall, the opinions were at the highest level ($\bar{x} = 4.27$). There were opinions about work motivation overall at the highest level ($\bar{x} = 4.26$). There were opinions about the work environment overall at the highest level ($\bar{x} = 4.26$). There were opinions about the quality of financial reports overall at the highest level ($\bar{x} = 4.30$). The results of the hypothesis testing found that accounting professional skills Work motivation and work environment affect the quality of financial reports in terms of understandability, relevance to decision-making, and reliability. The comparison was statistically significant at the 0.05 level. The results of this study can be used as a guideline for developing personnel components within the organization. To improve the quality of SMEs' financial reports and promote their competitiveness.

Keywords : Accounting Professional Skills, Work Motivation, Work Environment, Quality of Financial Reports, Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs)

บทนำ (Introduction)

ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพรายงานการเงินใน SMEs มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในประเทศ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งมี SMEs จำนวนมาก การจัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้องและเชื่อถือได้มีผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน และการเติบโตขององค์กร ความสำคัญของรายงานการเงิน รายงานการเงินมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารสถานะทางการเงินขององค์กรไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักลงทุน เจ้าหนี้ และผู้บริหาร เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล (International Accounting Standards Board, 2020)

ความท้าทายที่ SMEs เผชิญ มักขาดแคลนทรัพยากร และความเชี่ยวชาญในด้านบัญชี ส่งผลให้มีปัญหาด้านคุณภาพรายงานการเงิน เช่น ความไม่ถูกต้องหรือการรายงานที่ไม่ครบถ้วน (Deloitte, 2019) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูงในเขตกรุงเทพมหานคร ยังส่งผลให้ SMEs ต้องปรับตัวและ

Citation : อัญญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

พัฒนาความสามารถในการบริหารจัดการการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ (Office of SMEs Promotion, 2020) ดังนั้น ทักษะทางวิชาชีพบัญชี มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการจัดทำรายงานการเงินของ SMEs หากพนักงานบัญชีมีความรู้และทักษะที่เหมาะสม จะสามารถจัดทำรายงานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Nicolai & Verhoeven, 2021) นอกจากนี้ การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการจัดการข้อมูลทางการเงิน (Buchanan & O'Connell, 2020) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่ม SMEs ที่อาจขาดระบบการจูงใจที่ชัดเจน (Herzberg, 1966) การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Locke & Latham, 2002) อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมสามารถช่วยส่งเสริมคุณภาพของรายงานการเงิน การมีเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การเข้าถึงข้อมูลและการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schein, 2010) นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีมยังมีส่วนช่วยในการยกระดับคุณภาพงานบัญชี

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานการเงินใน SMEs จะช่วยให้เข้าใจปัญหาอย่างถ่องแท้ และสามารถพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นประโยชน์ในการสร้างนโยบายสนับสนุน SMEs จากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนในภาคเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้ ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ยังสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการจัดทำนโยบายหรือโครงการจากหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับศักยภาพของ SMEs ในระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการทางการเงินที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ กลุ่มผู้ได้รับประโยชน์จากงานวิจัย ได้แก่ผู้ประกอบการ SMEs บุคลากรด้านบัญชี หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และนักวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพ

ทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีตามแนวคิดของสหพันธ์นักบัญชีสากล (International Federation of Accountants: IFAC) ตามที่สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2565) ได้อ้างอิงแนวคิดของสหพันธ์

Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.



<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

นักบัญชีสากล (IFAC) กำหนดคุณสมบัติและทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ที่นักบัญชี มืออาชีพควรมี ประกอบด้วย

1) ทักษะทางปัญญา หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ตัดสินใจ และใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสมในบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน หมายถึง ครอบคลุมทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี รวมถึงความเชี่ยวชาญด้านตัวเลข เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบัญชี

3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล หมายถึง ทักษะคนดี คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมส่วนบุคคลที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

4) ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสื่อสารข้อมูลทางบัญชีได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม

5) ทักษะการบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรและบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานการศึกษาวิชาการบัญชีและการพัฒนาคุณภาพนักบัญชี (International Education Standards: IES) โดยเฉพาะ IES 3 ซึ่งเน้นทักษะทางวิชาชีพเป็นสำคัญ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.1 ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth) Alderfer (สมัยศ นาวิการ, 2540) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางร่างกายและความปลอดภัย รวมถึงความต้องการรายได้ สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) หมายถึง ความต้องการภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง บุคคลมีความปรารถนาที่จะเติบโตและพัฒนา พร้อมทั้งใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ผ่านการแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ และการเผชิญหน้ากับความท้าทายต่าง ๆ

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement, nAch) จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยไม่หวังรางวัลตอบแทนภายนอก เช่น เงิน หรือการยกย่อง แต่พวกเขาต้องการให้การกระทำของตนบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ ความสำเร็จที่ได้รับจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นพยายามทำงานให้สำเร็จในครั้งต่อไป

ในช่วงปี ค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test หรือ TAT) เพื่อศึกษาความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบนี้ จะให้บุคคลดูภาพที่มีเนื้อหาหรือสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนแล้วให้พวกเขาเขียนเรื่องราวที่เกิดขึ้นจากภาพนั้น โดยสมมุติฐาน คือ ความคิดและเรื่องราวที่บุคคลสร้างขึ้นสามารถสะท้อนถึงความต้องการภายในตัวเขา เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ หรือความต้องการในการมีอำนาจ

จากการศึกษาวิจัยของ McClelland เขาได้สรุป 3 ประการที่สำคัญ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (High Need for Achievement) ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : Nach) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความต้องการที่สูงในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ต้องการรางวัลหรือการยกย่องจากภายนอก สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำงานให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ พวกเขาจะรู้สึกพึงพอใจจากการท้าทายและผลลัพธ์ของความสำเร็จ

2. ความต้องการในการรับผิดชอบ (Need for Responsibility) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมักเลือกที่จะทำงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูง พวกเขาชอบที่จะรับผิดชอบผลลัพธ์ของการกระทำของตนเองและมักจะทำงานในลักษณะที่สามารถควบคุมได้

3. ความต้องการในการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Need for Fairness) คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะต้องการผลตอบแทนที่คุ้มค่างับความพยายามที่ทำ พวกเขาจะให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับในความสำเร็จและการได้รับการชื่นชมที่เป็นธรรม

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งมีชื่อเรียกต่าง ๆ เช่น Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, หรือ Motivation-Hygiene Theory เน้นที่การอธิบายว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยทฤษฎีนี้มุ่งเน้นที่การแยกแยะสองปัจจัยหลักที่มีผลต่อการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงาน ข้อสมมติฐานของทฤษฎีเฮอริชเบอร์กเฮอริชเบอร์กเชื่อว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ ผลผลิตของงานสูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม ความไม่พอใจในงาน จะทำให้พนักงานขาดความกระตือรือร้น และไม่สนใจในการทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก โดยเฮอริชเบอร์กแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) หรือ ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย 1.1 ลักษณะของงานเอง เช่น ความท้าทาย ความหมาย หรือความน่าสนใจของงาน 1.2 ความสำเร็จ การทำงานจนสำเร็จจะสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงาน 1.3 การยอมรับและการชื่นชม พนักงานที่ได้รับการยอมรับและชื่นชมจะมีแรงจูงใจในการทำงาน 1.4 การเติบโตและการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพหรือโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 1.5 การรับผิดชอบ การมีอำนาจในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน 1.6 การมีคุณค่าของงาน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายองค์กรและมีคุณค่าต่อผู้อื่น

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 2.1 สภาพแวดล้อมการทำงาน สถานที่ทำงานที่สะอาด สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 2.2 เงินเดือนและค่าตอบแทน รายได้และผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการทำงาน 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน 2.4 ความมั่นคงในงาน การมีความมั่นคงในตำแหน่งงานหรือสวัสดิการที่ดี 2.5 นโยบายและการบริหารจัดการขององค์กร การบริหารที่เป็นธรรมและโปร่งใส 2.6 สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพ การลาพักร้อน การสนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น



3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

Moos (1974) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อม การทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตนเอง โดย Moos ได้แบ่งมิติของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship Dimensions) หมายถึง การรับรู้ในการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน มีความผูกพันและได้รับการยอมรับ เช่น การมีส่วนร่วมในการประชุม การเสนอความคิดเห็น การทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานร่วมกัน รวมถึงการมีโอกาสเสียสละ เพื่อองค์กร 1.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การช่วยเหลือกันในการทำงานเมื่อมีโอกาส แม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่งานของตนเองก็ตาม 1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การสนับสนุนและให้กำลังใจพนักงานเมื่อทำงานได้ดี เช่น การให้คำชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงาน รวมถึงการกระตุ้นให้พนักงานสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. มิติด้านความก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในงานและการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้อิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้นได้ 2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (Task Orientation) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของความสำเร็จในงาน โดยองค์กรใช้หลักการวางแผนที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผนอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งให้แรงกระตุ้นและผลักดันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ 2.3 ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้บรรยากาศการทำงานที่มีแรงกดดัน พนักงานต้องทำงานภายใต้ความเร่งรีบเพื่อแข่งกับเวลา รวมถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ แสง และเสียง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งอาจทำให้ผลลัพธ์ของงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

3. มิติด้านการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความชัดเจนและความโปร่งใสของระบบงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ถึงความชัดเจนของเป้าหมายองค์กร นโยบาย และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องมีความชัดเจน รวมถึงการวางมาตรฐานและแบบแผนในการปฏิบัติงาน และการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานในแต่ละสายงานอย่างชัดเจน 3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรมีกฎเกณฑ์และแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของพนักงาน โดยอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร ซึ่งหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนดไว้ 3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร โดยเน้นวิธีการที่แปลกใหม่และหลากหลาย เพื่อนำเทคโนโลยีหรือวิธีการใหม่ ๆ เข้ามาพัฒนาเพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ

Citation : ธีญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

เช่น แสงสว่าง เสียง ธรรมชาติ อากาศถ่ายเท ความสะดวกสบาย กลิ่น อุดหนุนมี อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้
ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงานอย่างดี

4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์

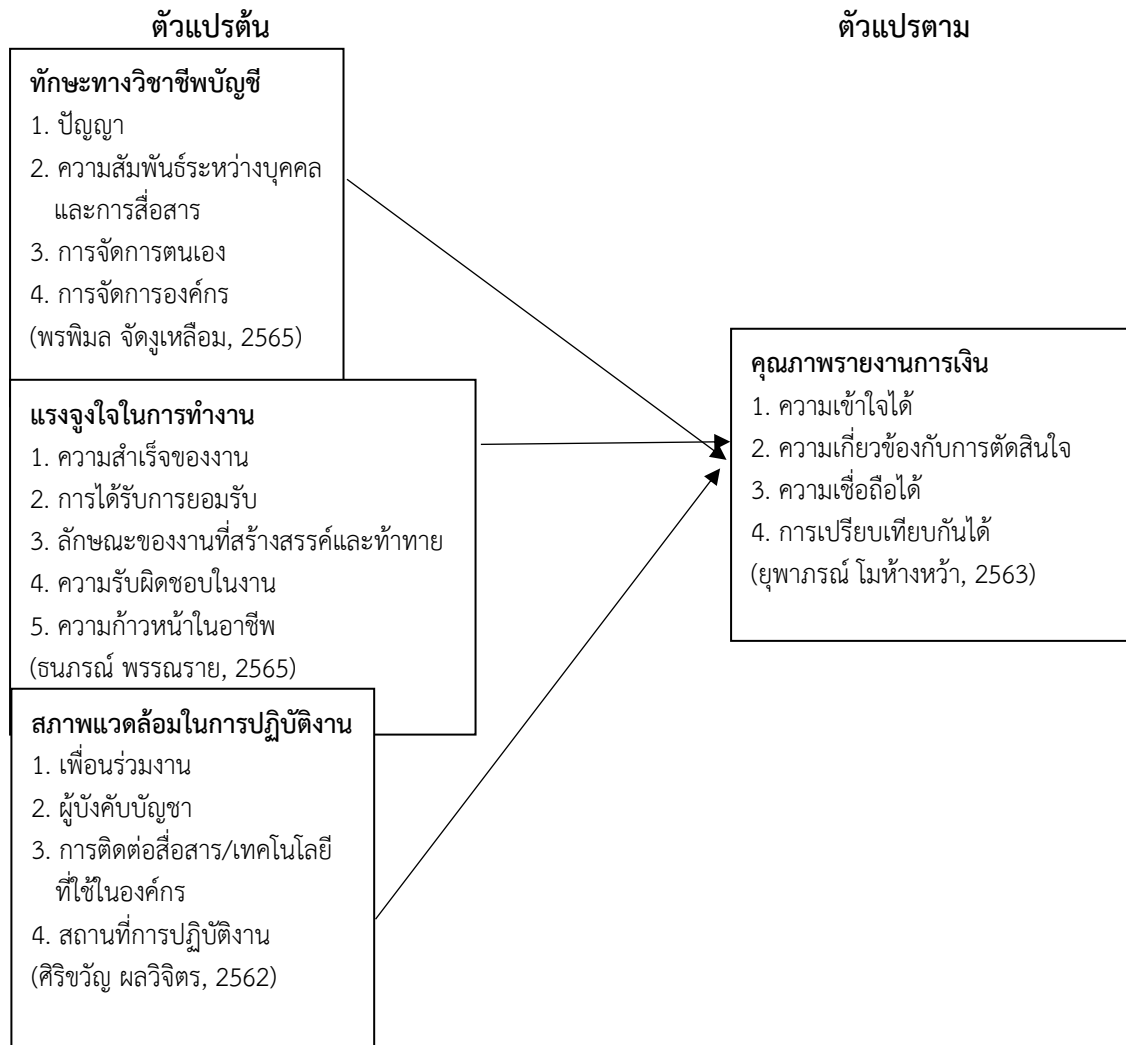
ลักษณะเชิงคุณภาพของข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์ (Qualitative Characteristics of Useful Financial Information) หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลทางการเงินมีประโยชน์สูงสุดในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้การเงิน โดยลักษณะเชิงคุณภาพเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้ลงทุน ผู้ให้กู้ยืม และเจ้าหนี้อื่น ๆ ในปัจจุบันและอนาคต ประกอบด้วย (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)

1. ลักษณะเชิงคุณภาพพื้นฐาน (Fundamental Qualitative Characteristics) ของข้อมูลทางการเงินเป็นหลักการสำคัญในมาตรฐานการรายงานทางการเงิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรฐาน International Financial Reporting Standards (IFRS) และ Conceptual Framework for Financial Reporting ซึ่งระบุว่าข้อมูลทางการเงินจะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ก็ต่อเมื่อข้อมูลนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และสามารถเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของสถานการณ์ทางการเงินขององค์กร

2. ลักษณะเชิงคุณภาพเสริม (Enhancing Qualitative Characteristics) หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ช่วยเสริมความมีประโยชน์ของข้อมูลทางการเงิน โดยสามารถเพิ่มคุณค่าให้กับข้อมูลทางการเงินที่มีความเกี่ยวข้องและมีความเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมแล้ว เพื่อให้ข้อมูลนั้นสามารถช่วยในการตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้น โดยมี 4 ลักษณะหลักที่เสริมให้ข้อมูลทางการเงินมีประโยชน์มากขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการเปรียบเทียบ (Comparability) ความเข้าใจได้ (Understandability) ความทันเวลา (Timeliness) และความสามารถในการตรวจสอบได้ (Verifiability)



กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) (ถ้ามี)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทำบัญชีของ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งกิจการกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และยังดำเนินกิจการอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 3,972 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567) สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 ในการสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ระยะเวลาการศึกษาโดยประมาณ 5 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม – พฤษภาคม 2568



Citation : อัญญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms) ซึ่งสร้างจากการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร วารสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยงานวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาที่เรียน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 4 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ส่วนที่ 5 คุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบมาตราส่วนการให้คะแนน (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ (นริษา ทองมณี, 2556) ดังนี้

ระดับมากที่สุด = 5

ระดับมาก = 4

ระดับปานกลาง = 3

ระดับน้อย = 2

ระดับน้อยมาก = 1

ความคิดเห็นจะนำมาหาค่าเฉลี่ยและแปลผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2548) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนน 4.21 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนน 3.41 – 4.20 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยคะแนน 2.61 – 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.81 – 2.60 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนน 1.00 – 1.80 อยู่ในระดับน้อยมาก

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

3. การทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านบัญชีจำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหาแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจหรือไม่สามารถระบุได้ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.



<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

คะแนน – 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

หากข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามดังกล่าวมีคุณภาพและความเที่ยงตรงที่เหมาะสม สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้รับการตรวจสอบและพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์คุณภาพความเที่ยงตรงที่ดี (กัญญารัตน์ วิลามาศรี, 2565)

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดำเนินการโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient; α) ซึ่งเป็นวิธีมาตรฐานในการวัดความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย โดยเกณฑ์การประเมินค่าความเที่ยงของสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.5	ไม่สามารถรับได้

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient; α) นั้น เกณฑ์การยอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกำหนดไว้ว่า ต้องมีค่า α อย่างน้อย 0.75 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ (Reliable) เพียงพอและเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้อย่างเชื่อมั่น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ผลการวิจัย (Research Results)

สำหรับผลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 272 คน (ร้อยละ 68) มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 266 คน (ร้อยละ 66.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 235 คน (ร้อยละ 58.75) เรียนสาขาบัญชี จำนวน 189 คน (ร้อยละ 47.25) ทำงานในตำแหน่งพนักงาน/เจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 238 คน (ร้อยละ 59.50) และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ทำบัญชีน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 35.75)

2. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับอิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นต่ออิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การจัดการตนเอง ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.44) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.47) การจัดการองค์กร ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.49) ในขณะที่ทักษะที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านปัญญา ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.54)

3. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.59)

Citation : อัญญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.53) และลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.59) ในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ การได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.57)

4. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.62) และการติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.57) ในขณะที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.70) และสถานที่ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.56)

5. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพรายงานการเงิน พบว่า โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความคิดเห็นต่อคุณภาพรายงานการเงินอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.53) ความเข้าใจได้ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.53) การเปรียบเทียบกันได้ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.53) และความเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.52)

6. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเข้าใจได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		5.620	.000		
ด้านปัญญา	.362	6.364	.000*	.477	2.238
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	.021	.324	.746	.477	2.098
การจัดการตนเอง	.031	.484	.628	.537	1.863
การจัดการองค์กร	.304	4.613	.000*	.401	2.492

R = 630, R² = .397, Adjusted. R² = .391, F = 65.075

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงินด้านความเข้าใจได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 65.075) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ ด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การจัดการตนเอง และการจัดการองค์กร ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ร้อยละ 63 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ได้ร้อยละ 39.70



โดยทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านปัญญา และการจัดการองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การจัดการตนเอง ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		6.956	.000		
ด้านปัญญา	.152	2.265	.024*	.477	2.238
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	.080	1.237	.217	.477	2.098
การจัดการตนเอง	.144	2.350	.019*	.537	1.863
การจัดการองค์กร	.167	2.364	.000*	.401	2.492

R = .458, R² = .209, Adjusted. R² = .201, F = 26.146

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงินด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 26.146) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ ด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การจัดการตนเอง และการจัดการองค์กร ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ร้อยละ 45.80 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้ร้อยละ 20.90

โดยทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านปัญญา การจัดการตนเอง และการจัดการองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 3 อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเชื่อถือได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
--------	------	---	------	-----------	-----

Citation : อัญญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

ค่าคงที่		8.981	.000		
ด้านปัญญา	.527	9.009	.000*	.477	2.238
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	-.269	-4.748	.000*	.477	2.098
การจัดการตนเอง	.033	.611	.542	.537	1.863
การจัดการองค์กร	.284	4.602	.000*	.401	2.492
R = .629, R ² = .396, Adjusted. R ² = .390, F = 64.643					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานทางการเงินด้านความเชื่อถือได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 64.643$) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ ด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การจัดการตนเอง และการจัดการองค์กร ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 62.90 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ได้ร้อยละ 39.60

โดยทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และการจัดการองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ส่วนการจัดการตนเองไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้

สมมติฐานที่ 4 อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านการเปรียบเทียบกันได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4



Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.
<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		8.710	.000		
ด้านปัญญา	.422	6.801	.000*	.477	2.238
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	-.184	-3.055	.002*	.477	2.098
การจัดการตนเอง	-.036	-.638	.524	.537	1.863
การจัดการองค์กร	.335	5.112	.000*	.401	2.492

R = .567, R² = .321, Adjusted. R² = .314, F = 46.674

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงินด้านการเปรียบเทียบกันได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 46.674$) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ ด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การจัดการตนเอง และการจัดการองค์กร ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ร้อยละ 56.70 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ได้ร้อยละ 32.10

โดยทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และการจัดการองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ส่วนการจัดการตนเอง ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้

สมมติฐานที่ 5 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเข้าใจได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5



ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		9.535	.000		
ความสำเร็จของงาน	-.116	-1.693	.091	.336	2.979
การได้รับการยอมรับ	.156	1.752	.081	.196	5.100
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์	.505	6.679	.000*	.274	3.652
และทำลาย					
ความรับผิดชอบในงาน	.028	.477	.655	.386	2.591
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.071	1.110	.268	.377	2.652
R = .620, R ² = .384, Adjusted. R ² = .376, F = 49.105					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 5 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 49.105$) ตัวแปรต้นทั้ง 5 ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ร้อยละ 62 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ได้ร้อยละ 38.40

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลาย ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ส่วนความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้

สมมติฐานที่ 6 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6

Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.
<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>



ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		12.096	.000		
ความสำเร็จของงาน	-.434	-6.253	.000*	.336	2.979
การได้รับการยอมรับ	-.027	-.296	.767	.196	5.100
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.686	8.926	.000*	.274	3.652
ความรับผิดชอบในงาน	.373	5.767	.000*	.386	2.591
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-.112	-1.715	.087	.377	2.652

R = .603, R² = .363, Adjusted. R² = .355, F = 45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 5 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 45) ตัวแปรต้นทั้ง 5 ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ร้อยละ 60.30 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้ร้อยละ 36.30

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และความรับผิดชอบในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ส่วนการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 7 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงินด้านความเชื่อถือได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 7 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		5.509	.000		
ความสำเร็จของงาน	.292	4.582	.000*	.336	2.979
การได้รับการยอมรับ	.005	.066	.947	.196	5.100
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์	.182	2.577	.010*	.274	3.652
และทำลาย					
ความรับผิดชอบในงาน	.225	3.797	.000*	.386	2.591
ความก้าวหน้าในอาชีพ	.087	1.451	.148	.377	2.652
R = .682, R ² = .465, Adjusted. R ² = .458, F = 68.407					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 5 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานทางการเงินด้านความเชื่อถือได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 68.407) ตัวแปรต้นทั้ง 5 ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 68.20 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ได้ร้อยละ 46.50

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และทำลาย และความรับผิดชอบในงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ส่วนการได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน ด้านความเชื่อถือได้

สมมติฐานที่ 8 อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานทางการเงินด้านการเปรียบเทียบกันได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 8 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8



ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		8.152	.000		
ความสำเร็จของงาน	.177	2.677	.008*	.336	2.979
การได้รับการยอมรับ	-.006	-.070	.944	.196	5.100
ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย	.505	6.895	.000*	.274	3.652
ความรับผิดชอบในงาน	.119	1.924	.055	.386	2.591
ความก้าวหน้าในอาชีพ	-.123	-1.963	.050*	.377	2.652
R = .649, R ² = .421, Adjusted. R ² = .413, F = 57.255					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 5 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงินด้านการเปรียบเทียบกันได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 57.255) ตัวแปรต้นทั้ง 5 ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ร้อยละ 64.90 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ได้ร้อยละ 42.10

โดยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ส่วนการได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบในงาน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้

สมมติฐานที่ 9 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 9

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		12.360	.000		
เพื่อนร่วมงาน	-.329	-6.314	.000*	.390	2.562
ผู้บังคับบัญชา	.482	7.732	.000*	.272	3.676
การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	.058	1.030	.304	.330	3.029
สถานที่การปฏิบัติงาน	.493	10.163	.000*	.449	2.229
R = .763, R ² = .582, Adjusted. R ² = .578, F = 137.678					

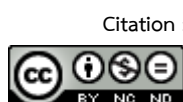
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($F = 137.678$) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ร้อยละ 76.30 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ได้ร้อยละ 58.20

โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสถานที่การปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้ ส่วนการติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเข้าใจได้

สมมติฐานที่ 10 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 10 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10



Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.
<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		12.274	.000		
เพื่อนร่วมงาน	.014	.210	.834	.390	2.562
ผู้บังคับบัญชา	.090	1.116	.265	.272	3.676
การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	-.162	-2.202	.028*	.330	3.029
สถานที่การปฏิบัติงาน	.568	9.016	.000*	.449	2.229
R = .545, R ² = .297, Adjusted. R ² = .290, F = 41.799					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 41.799) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ร้อยละ 54.50 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ได้ร้อยละ 29.70

โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ส่วนเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 11 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11



ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		8.201	.000		
เพื่อนร่วมงาน	.211	3.723	.000*	.390	2.562
ผู้บังคับบัญชา	.207	3.046	.002*	.272	3.676
การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	.271	4.387	.000*	.330	3.029
สถานที่การปฏิบัติงาน	.109	2.066	.039*	.449	2.229

R = .709, R² = .503, Adjusted. R² = .498, F = 99.882

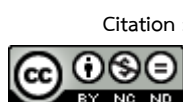
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 99.882) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ร้อยละ 70.90 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้ ได้ร้อยละ 50.30

โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านความเชื่อถือได้

สมมติฐานที่ 12 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12



Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.
<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

ตัวแปร	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่		9.994	.000		
เพื่อนร่วมงาน	.057	.917	.360	.390	2.562
ผู้บังคับบัญชา	.372	5.014	.000*	.272	3.676
การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	.215	3.195	.002*	.330	3.029
สถานที่การปฏิบัติงาน	.052	.894	.372	.449	2.229

R = .639, R² = .408, Adjusted. R² = .402, F = 68.059

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 4 สามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพรายงานการเงินด้านการเปรียบเทียบกันได้ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ .05 (F = 68.059) ตัวแปรต้นทั้ง 4 ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ร้อยละ 63.90 และสามารถอธิบายคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ได้ร้อยละ 40.80

โดยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้ ส่วนเพื่อนร่วมงาน และสถานที่การปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพรายงานการเงิน ด้านการเปรียบเทียบกันได้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ ดังนี้

1. อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญกับทักษะทางวิชาชีพบัญชีในด้านปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การจัดการตนเอง และการจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล จัตุภูเลี่ยม (2565) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชีส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินด้านความเข้าใจได้ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการเปรียบเทียบกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยธิดา จุลมิตร (2562) พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจกีฬา โดยทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมของผู้จัดทำบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะด้านการจัดการบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินภาพรวมของธุรกิจกีฬา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพสรณ์ สูงสมบัติ (2563) พบว่า คุณภาพของรายงานงบ

Citation : ธีณลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

การเงินโดยรวมมีความสัมพันธ์กับทักษะทางวิชาชีพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร ซึ่งทักษะเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2565) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผล ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) จะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพราะมันเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรักของพนักงานเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ความสำเร็จและการเติบโต ส่วนปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene Factors) หากขาดปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และอาจลดประสิทธิภาพการทำงานได้ แต่ไม่ได้กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ สรุปตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก การทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจที่ช่วยกระตุ้นความพึงพอใจในงาน และปัจจัยสุข-อนามัยที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในงาน โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทั้งสองปัจจัยนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร/เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร และสถานที่การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพารักษ์ โมหังหว่า (2563) พบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อคุณภาพของรายงานทางการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านความเข้าใจได้ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Moos (1974) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมและการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และลดความเครียดหรือความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผลผลิตหรือผลงานในหน้าที่ รวมถึงงานด้านบัญชีและการจัดทำรายงานการเงิน การที่ SMEs มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะ การส่งเสริมความร่วมมือภายในทีม และการเปิดรับนวัตกรรมด้านบัญชี ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการจัดทำรายงานการเงินอย่างถูกต้องและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพของรายงานทางการเงินในองค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนทฤษฎีของ Moos ได้อย่างเป็นรูปธรรม และแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ควรได้รับการส่งเสริมจากทั้งภาครัฐและผู้ประกอบการ หากต้องการยกระดับมาตรฐานของการรายงานทางการเงินในระดับ SMEs อย่างยั่งยืน

ความรู้ใหม่ (New Knowledge) (ถ้ามี)

Citation : Nalamphun, T., & Penvutikul, P. (2025). The Influence of Accounting Professional Skills, Work Motivation and Work Environment on The Quality of Financial Reports of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Bangkok and Its Vicinity. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*, 3(4), 113–140.
<https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>



1. ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของรายงานการเงินใน SMEs งานวิจัยนี้ช่วยยืนยันว่าไม่เพียงแคระบบบัญชีหรือเทคโนโลยีเท่านั้นที่ส่งผลต่อคุณภาพของรายงานการเงิน แต่ “ปัจจัยด้านบุคลากร” เช่น ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ก็มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง
2. การเชื่อมโยงระหว่างมิติทางจิตวิทยาและการจัดทำรายงานทางการเงิน แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทางจิตวิทยา กลับส่งผลต่อความถูกต้องและประสิทธิภาพของการจัดทำรายงานการเงินอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้เห็นความจำเป็นของการจัดการทรัพยากรบุคคลควบคู่ไปกับระบบงาน
3. แนวทางใหม่ในการพัฒนาระบบบัญชีของ SMEs ให้สอดคล้องกับบริบทจริง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะของบุคลากรควรเป็นแนวทางหลักในการยกระดับคุณภาพรายงานการเงิน ไม่ใช่แค่การลงทุนในเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่สำคัญต่อการออกแบบนโยบายของรัฐ
4. องค์ประกอบของคุณภาพรายงานการเงินในระดับ SMEs มีความแตกต่างจากองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้เกิดความเข้าใจใหม่ว่าการวัดและพัฒนาคุณภาพของรายงานการเงินใน SMEs จำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยเฉพาะตัว เช่น ความสามารถของพนักงานในระดับปฏิบัติการ และโครงสร้างการจัดการภายในที่ไม่เป็นทางการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย จากผลการวิจัยอิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของรายงานการเงินในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ได้ ดังนี้

1.1 การพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชี โดยการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรทางบัญชี เนื่องจากทักษะทางบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดทำรายงานการเงินที่มีคุณภาพ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงิน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการบัญชี เช่น การใช้ซอฟต์แวร์บัญชีที่ทันสมัย รวมถึงสนับสนุนการสอบใบประกอบวิชาชีพ ควรส่งเสริมให้พนักงานบัญชี มีการศึกษาต่อเนื่องและสอบเพื่อได้รับใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้รางวัลและการยอมรับ การสร้างระบบรางวัลหรือการยอมรับในความสำเร็จของพนักงานบัญชีในการจัดทำรายงานการเงินที่มีคุณภาพ จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบผลตอบแทน การเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทน เช่น โบนัสหรือการขึ้นเงินเดือน อาจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

1.3 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน การจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสม เช่น ซอฟต์แวร์บัญชีที่ทันสมัย เครื่องมือสำนักงานที่มีประสิทธิภาพ หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในทีมจะช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สร้างวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสื่อสารความคิดเห็นหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเสรี และสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของรายงานการเงิน

Citation : อัญญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญวุฒิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

1.4 การประเมินและตรวจสอบคุณภาพของรายงานการเงิน โดยตรวจสอบคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ วิชาหกิจควรมีการตรวจสอบคุณภาพของรายงานการเงินอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีภายนอก เพื่อให้มั่นใจในความถูกต้องและความโปร่งใสของข้อมูล และจัดทำระบบการประเมินภายใน ควรมีการประเมินผลการจัดทำรายงานการเงินเป็นระยะ ๆ เพื่อหาจุดบกพร่องและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางเชิงสถาบัน

2.1 ภาครัฐควรสนับสนุนการจัดอบรมและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพบัญชีแก่บุคลากรใน SMEs อย่างเป็นระบบ โดยร่วมมือกับสภาวิชาชีพบัญชี สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาเนื้อหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับลักษณะธุรกิจของ SMEs ครอบคลุมทั้งการบันทึกบัญชี การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานการเงินที่ถูกต้องตามมาตรฐาน

2.2 ควรกำหนดนโยบายเชิงใจ เช่น มาตรการทางภาษีหรือการสนับสนุนงบประมาณสำหรับ SMEs ที่มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านบัญชี เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับกิจการที่ส่งพนักงานเข้ารับการอบรม หรือได้รับการรับรองจากหน่วยงานวิชาชีพด้านบัญชี

2.3 ส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ภาครัฐสามารถจัดทำแนวปฏิบัติหรือคู่มือให้แก่ผู้ประกอบการ SMEs เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การจัดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 จัดตั้งระบบรับรองหรือประเมินคุณภาพรายงานการเงินของ SMEs โดยใช้กลไกของรัฐหรือองค์กรวิชาชีพ เช่น สภาวิชาชีพบัญชี เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือในการจัดทำงบการเงินของกิจการ และสร้างความพร้อมในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนทั้งจากสถาบันการเงินและนักลงทุน

2.5 เสนอให้จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาทางบัญชีในระดับท้องถิ่นหรือเขตพื้นที่ เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านการจัดทำบัญชี การวางระบบการเงิน และการจัดการภาษีอย่างถูกต้อง ซึ่งจะเป็นการลดต้นทุนในการจ้างที่ปรึกษาสำหรับ SMEs และเพิ่มโอกาสในการเติบโตอย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุม SMEs ในภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมารถสะท้อนภาพรวมของ SMEs ในระดับประเทศ และสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่หลากหลาย อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่แม่นยำและเหมาะสมกับแต่ละบริบทมากยิ่งขึ้น

3.2 ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจความคิดเห็น แรงจูงใจ และบริบทภายในของ SMEs ได้อย่างละเอียดและลึกซึ้งมากขึ้น

3.3 ควรมีการติดตามผลในระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาผลของการพัฒนาทักษะหรือปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปต่อคุณภาพของรายงานการเงินอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยประเมินประสิทธิภาพของนโยบายหรือมาตรการต่าง ๆ ที่นำมาใช้

3.4 การสำรวจปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน แม้การศึกษาในปัจจุบันจะมุ่งเน้นไปที่ทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพล



ต่อคุณภาพรายงานการเงิน เช่น การนำเทคโนโลยีทางบัญชีมาใช้ในองค์กร ความรู้ด้านการบริหารจัดการทางการเงินของผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการความเสี่ยง การกำกับดูแลภายใน หรือแม้กระทั่งความเข้าใจในด้านกฎหมายและข้อบังคับทางบัญชี และการศึกษาค้นคว้าวิจัยเหล่านี้เข้าไปในกรอบการวิจัย เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ชัดเจนขึ้นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพรายงานการเงินใน SMEs

เอกสารอ้างอิง (References)

- กัญญารัตน์ วิลามาศ. (2565). *ทัศนคติและการยอมรับเทคโนโลยีของผู้ใช้ระบบสารสนเทศที่มีผลต่อความสำเร็จของระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา การยื่นแบบภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของผู้เสียภาษีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- นริชา ทองมณี. (2556). *คุณลักษณะของผู้สอบบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพงานสอบบัญชีและความสำเร็จในงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ปิยธิดา จุลมิตร. (2562). *ทักษะวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพรายงานทางการเงินของธุรกิจกีฬาในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].
- พรพิมล จิตจุลลือ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานการเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปราจีนบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- ไพสรณ์ สูงสมบัติ. (2563). *ทักษะทางวิชาชีพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของนักบัญชีที่มีผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ].
- ยุพภรณ์ โมหังหว่า. (2563). *ปัจจัยความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่ดีส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- ศิริวรรณ พลแก้ว. (2565). *ผลกระทบของความรู้ด้านบัญชีภาครัฐที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดทำรายงานทางการเงินของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2548). *การวิจัยการตลาด*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- Buchanan, D. A., & O'Connell, D. (2020). *Employee motivation in SMEs*. Buchanan & O'Connell.
- David I. McClelland. (1960). *McClelland's Theory of Needs*. <https://www.popticles.com/business/theory-of-needs/>
- Deloitte. (2019). *The importance of accurate financial reporting for SMEs*. Deloitte.

Citation : ธัญลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญภูมิกุล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Herzberg.
- International Accounting Standards Board. (2020). *Conceptual framework for financial reporting*. International Accounting Standards Board.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. Locke & Latham.
- Nicolai, A., & Verhoeven, P. (2021). *Accounting skills and their impact on SMEs*. Nicolai & Verhoeven.
- Office of SMEs Promotion. (2020). *SME development plan*. Office of SMEs Promotion.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Schein.



Citation : อัญญาลักษณ์ ณ ลำพูน, และ ประเวศ เพ็ญพิภูล. (2568). อิทธิพลของทักษะทางวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานการเงิน ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม (SMEs) ในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ, 3(4), 113–140. <https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.44>

