



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี
ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

FACTORS AFFECTING THE ACCOUNTING PERFORMANCE
OF QUALITY ACCOUNTING OFFICE

เยาวภา เทวะผลิน
YAOWAPA THEWAPHALIN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2562



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี
ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

FACTORS AFFECTING THE ACCOUNTING PERFORMANCE
OF QUALITY ACCOUNTING OFFICE

เยาวภา เทวะผลิน
YAOWAPA THEWAPHALIN

การค้นคว้าอิสระเสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ
ชื่อ สกุล	เยาวภา เพวะผลิน
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา	การบัญชี
คณะ	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

ในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ โดยกลุ่มประชากร คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 160 บริษัท เก็บข้อมูลตัวอย่างจำนวน 115 ตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตรท้าว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภาพรวม และรายด้านคือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค่าจูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพในระดับมากที่สุด โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะทางวิชาชีพบัญชีภาพรวมในระดับมากที่สุด การทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพที่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงไม่มีอิทธิพลทางต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ 3) ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำนักงานบัญชีคุณภาพ

Independent Study Title	Factors affecting the accounting performance of Quality Accounting Office
Author	Yaowapa Thewaphalin
Degree Name	Master of Business Administration
Study Field	Accounting
Academic Year	2019

Abstract

The purpose of this study is to study the factors that affect the accounting performance of the quality accounting office. The population group is the accountants operating in the 160 quality accounting firms. 115 sample are collected and the sample size is calculated using Taro formula. The data is analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and inferential statistics including Independent sample T-test, One Way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis.

The study results showed that, of the overall and individual motivation factors, Motivation factors and Supporting factors affected the accounting performance of the quality accounting offices at the highest level while the sample group had accounting skills in general in the highest level. The hypothesis testing found that 1) age, education level and the different incomes affected the efficiency of accounting operations of different quality accounting firms, 2) Motivation and Supportive factors had no influence on the efficiency of accounting performance of quality accounting firms, and 3) professional knowledge, professional skills and professional attitude had a positive influence on the efficiency of accounting operations of the quality accounting offices.

Keywords: Operational Efficiency, Quality Accounting Office

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือจาก ดร.ศิริรัตน์ พวงแสงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นผู้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมถึงการดูแลอย่างใกล้ชิดและเอาใจใส่ตั้งแต่เริ่มแรกจนทำให้การค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ประธานและกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่านที่คอยให้คำแนะนำและช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของการค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด รวมทั้งสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 160 บริษัท ที่ช่วยทำแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าอิสระเล่มนี้เป็นอย่างยิ่งและพนักงานทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือในการเข้าไปเก็บข้อมูลในพื้นที่

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้ความรู้ทางด้านวิชาการ รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ที่อบอุ่นและเมตตาแก่ผู้วิจัยอยู่เสมอ

ผู้วิจัยขอกราบขอบคุณ ครอบครัว ญาติ เพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาและขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ ร่วมรุ่นทุกท่านที่คอยดูแลเอาใจใส่ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ รวมถึงตลอดระยะเวลาการศึกษาที่นี้อีกด้วย ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีแรงกำลังใจเพื่อต่อสู้กับความยากลำบากจนผู้วิจัยสามารถสำเร็จการศึกษาได้ในวันนี้

เยาวภา เทวะผลิน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 สมมติฐานงานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชี และผู้ทำบัญชี	10
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ	14
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้ทำบัญชี	21
2.4 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558	25
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	37
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)	
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	49
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	53
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	54
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชี ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	57
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	59
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา	61
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	77
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	84
5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	90
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS	97
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	132

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	19
3.1 เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็น ในการตอบแบบสอบถาม	45
3.2 เกณฑ์ในการประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ในแบบสอบถามแบบ Likert Scale 5 ระดับ	46
4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	54
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	55
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	55
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ค้ำจุนต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	56
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	58
4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	60
4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามเพศ	62
4.8 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามอายุ	63
4.9 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา	66
4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามรายได้	67
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	69
4.13 แสดงวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและความรู้ในวิชาชีพบัญชี และตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ	70
4.14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีในภาพรวมของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี	71
4.15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเข้าใจของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี	72
4.16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี	73
4.17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความครบถ้วนของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี	74
4.18 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านการตรงต่อเวลา ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี	76



สารบัญภาพ

ภาพ

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และด้านสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันส่งผลให้หลายองค์กรทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนหลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้แต่การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้นมิได้อาศัยแค่เพียงบุคลากรที่เก่ง หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อให้งานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีคุณภาพ เรื่องของประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลที่ได้รับเป็นตัวแสดงความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานนั้นประสิทธิภาพอาจไม่สามารถแสดงอยู่ในรูปแบบของตัวเลขได้ แต่สามารถแสดงในรูปแบบของต้นทุนการปฏิบัติงานทันต่อการตัดสินใจ ความถูกต้อง และความมีคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจัดทำบัญชีนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับอีกหลายปัจจัย โดยที่ประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีนั้นอาจจะวัดค่าได้จากการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators) ที่ใช้วัดประสิทธิภาพทางการบัญชี (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และ สุรีย์ โปษกรณัญญ์, 2559)

ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 “วิชาชีพบัญชี” หมายถึง วิชาชีพในด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี ทั้งนี้ ในภายหน้าหากเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับการบัญชีด้านใดที่มีความสำคัญ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์อาจออกกฎกระทรวงกำหนดบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านนั้นเพิ่มเติมขึ้นในค่านियามวิชาชีพบัญชีก็ได้ เช่น การตรวจสอบ

ภายใน เป็นต้น (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2547) นักบัญชีถือเป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ต้องศึกษามาโดยตรง และต้องอาศัยประสบการณ์จากการทำงาน นักบัญชีในอดีต คือ บุคคลที่แผนกอื่นมอง ว่าเข้าถึงยาก มีปฏิสัมพันธ์กับแผนกอื่นน้อย เนื่องด้วยการทำงานที่มีแต่ตัวเลขและต้องใช้สมาธิ แต่ในปัจจุบันนักบัญชีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในมากกว่าในอดีต นักบัญชีเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ โดยข้อมูลที่ได้รับจากนักบัญชื่อนั้นจะสะท้อนภาพการดำเนินงานที่แท้จริงของบริษัทได้ เพราะข้อมูลจากนักบัญชื่อนั้นเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารและบุคคลภายนอกนำไปตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วย ซึ่งหากข้อมูลผิดพลาดอาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัทได้ (ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โปษกรณัญญู, 2559) ซึ่งนักบัญชี (Accountants) เป็นหนึ่งในทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร นักบัญชีเป็นหน้าที่จัดทำข้อมูลทางการเงินของธุรกิจ ข้อมูลทางการเงินจะแสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานฐานะทางการเงินขององค์กร รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรในรูปของการวัดได้ ซึ่งผู้บริหารจะนำข้อมูลทางการเงินมาวางแผน ตัดสินใจ ควบคุม และกำกับการบริหารจัดการในองค์กร (ศศิวิมล มีอำพล, 2556) นักบัญชีต้องมีการพัฒนาให้เติบโตขึ้นเสมอ และเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในหลาย ๆ ด้านจนสามารถนำสิ่งต่าง ๆ เชื่อมโยงเข้าด้วยกัน และสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อช่วยให้นักบัญชีมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ การปฏิบัติงานต้องมีความน่าเชื่อถือ สำเร็จทันเวลา และผลการปฏิบัติงานต้องได้มาตรฐาน การจัดทำข้อมูลทางการเงินนั้นผู้ทำบัญชีต้องปฏิบัติตามการบันทึกบัญชีให้เป็นไปตามหลักการบัญชีมาตรฐานการบัญชีและกรอบรายงานทางการเงินตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด การทราบถึงอิทธิพลของการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพนั้น ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น มีแนวทางในการแก้ไขหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นต้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ โดยที่จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิง

ปัจจัยคำจูน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยทักษะทางวิชาชีพ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร (Population) ได้แก่ นักบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 160 บริษัท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2562 : <https://www.dbd.go.th>)

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนมิถุนายน – กันยายน 2562

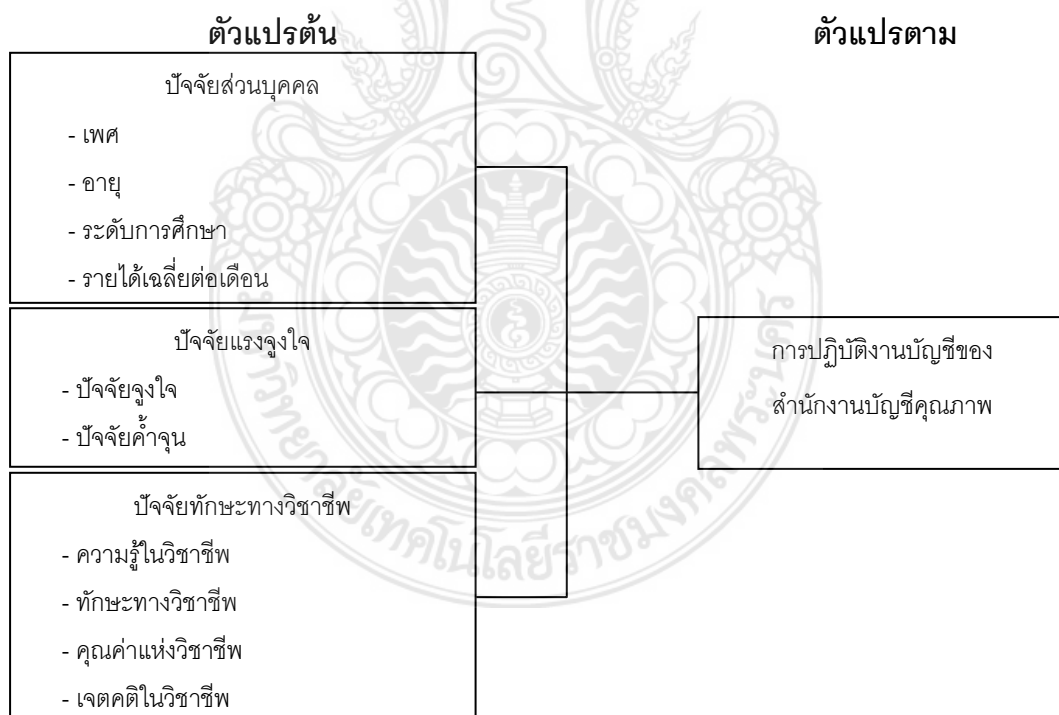
1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ สำนักงานบัญชีคุณภาพ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการวิจัยและรูปแบบการวิจัยถึงการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังภาพต่อไปนี้

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชี คุณภาพ

1.6.2 ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงาน บัญชีคุณภาพ

1.6.3 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

1.7 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การบัญชี (Accounting) หมายถึง งานศิลปะของการนำรายงานและเหตุการณ์ทาง การเงินมาจดบันทึก จัดหมวดหมู่ สรุปผล และวิเคราะห์ตีความอย่างมีหลักเกณฑ์

นักบัญชี (Accountant) หมายถึง ผู้ประกอบกิจการด้านการบัญชี ซึ่งเป็นการวัดการ เปิดเผยและการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงินซึ่งช่วยให้ผู้บริหาร นักลงทุน และเจ้าหน้าที่ภาษี ตลอดจนผู้ทำการตัดสินใจอื่น ๆ ในการที่จะตัดสินใจแบ่งส่วนทรัพยากร

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการ ดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้อง ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

สำนักงานบัญชีคุณภาพ (Certified Accounting Practice) หมายถึง การจัดทำบัญชี ที่ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายและมาตรฐานการบัญชีเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนผลการดำเนินงาน ฐานะทางการเงินของกิจการ รวมทั้งการมีธรรมาภิบาลในการประกอบธุรกิจ ซึ่งธุรกิจในประเทศ ไทยส่วนใหญ่ใช้บริการสำนักงานบัญชีในการจัดทำบัญชีและงบการเงิน สำนักงานบัญชีจึง มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ธุรกิจจัดทำบัญชี และงบการเงินอย่างครบถ้วน ถูกต้องตาม กฎหมายและมาตรฐานการบัญชี รวมถึงส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในภาคธุรกิจที่ก่อให้เกิด

ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจแก่ธุรกิจผู้ใช้งบการเงิน และสร้างความเชื่อมั่นของนักลงทุนได้ ซึ่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สำนักงานบัญชีคุณภาพเป็นระบบที่มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการกำหนดทิศทางและควบคุมองค์กรในเรื่องคุณภาพด้านการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานการบัญชี ซึ่งการรับรองคุณภาพ ซึ่งได้ประยุกต์มาจากการควบคุมคุณภาพมาตรฐานสากล 1 (International Standard on Quality Control (ISQC)1) มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO9001:2008)

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย โดยองค์กรจะเป็นผู้ที่ระบุนโยบาย และควบคุมรับผิดชอบงาน ตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและการบริหารบุคคลขององค์กร

ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถโดยพิจารณาอย่างยุติธรรม

เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเมื่อทำการเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้ทำ ความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปี สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม

สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อม บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาในทางที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้ สร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในทางที่ดี สามารถทำงานร่วมกันได้ สร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถประกอบอาชีพนั้นได้ตามระยะเวลาที่ตนเองกำหนดและมีความมั่นคงในอนาคต

โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้สังคมที่ตนเองดำรงอยู่ได้รับรู้ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ทัดเทียมหรือเหนือผู้อื่นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ความรู้ในวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการบัญชีและเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบัญชี ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไป ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบัญชี

ความรู้ในวิชาชีพด้านความรู้ทั่วไป หมายถึง ผู้ทำบัญชีมีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ เศรษฐกิจ การเมือง ความเข้าใจหลักการปฏิบัติงานด้านบัญชี ความรู้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ได้ถูกต้องตามระเบียบ

ความรู้ในวิชาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการบัญชี ความสามารถใช้ระบบสารสนเทศในการทำบัญชีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ความรู้ในวิชาชีพด้านการบัญชี หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานในด้านบัญชี มีความรู้ในด้านการบันทึกบัญชีเป็นอย่างดี ผู้ทำบัญชีเข้าใจทักษะกระบวนการจัดทำบัญชีของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผู้ทำบัญชีสามารถใช้ความรู้แยกพิจารณารายได้และรายจ่ายของธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ได้เป็นอย่างดี ผู้ทำบัญชีสามารถแยกประเภทหมวดหมู่รายการทางบัญชีได้เป็นอย่างดี และผู้ทำบัญชีสามารถใช้ความรู้ในการเข้ารับการอบรมมาใช้ในกระบวนการจัดทำบัญชีได้เป็นอย่างดี

ทักษะทางวิชาชีพ หมายถึง ความเป็นมืออาชีพของผู้จัดทำบัญชี ประกอบด้วย ด้านการใช้เหตุผล ด้านการปฏิสัมพันธ์ และด้านการสื่อสาร

ทักษะทางวิชาชีพด้านการใช้เหตุผล หมายถึง สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี มีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี

ทักษะทางวิชาชีพด้านการปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานบัญชีตามระเบียบแก่ฝ่ายบริหารได้ ความสามารถเจรจาต่อรองการแก้ปัญหา ความขัดแย้งจากแผนกต่าง ๆ ภายในบริษัทได้เป็นอย่างดี

ทักษะทางวิชาชีพด้านการสื่อสาร หมายถึง มีการรายงานสารสนเทศทางการบัญชีให้แก่ผู้บริหารได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน พูดคุยเจรจาจากแผนกต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

คุณค่าแห่งวิชาชีพ หมายถึง ลักษณะของจรรยาบรรณเกี่ยวกับความมีศักดิ์ศรี การใช้หลักฐานอันเที่ยงธรรม มีความสามารถทางวิชาชีพและการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในงานของตน ประกอบด้วย ด้านความโปร่งใส ด้านความเป็นอิสระ ด้านความเที่ยงธรรม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต

คุณค่าแห่งวิชาชีพด้านความโปร่งใส หมายถึง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส

คุณค่าแห่งวิชาชีพด้านความเป็นอิสระ หมายถึง มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นอิสระในการทำงาน

คุณค่าแห่งวิชาชีพด้านความเที่ยงธรรม หมายถึง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เที่ยงธรรม

คุณค่าแห่งวิชาชีพด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและรักษาความลับขององค์กร

เจตคติในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกโดยจะแสดงออกมาใน 2 ลักษณะ คือ ทางบวกและทางลบ ประกอบด้วยด้านความรู้สึก และด้านความคิดเห็น

เจตคติในวิชาชีพด้านความรู้สึ หมายถึง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานบัญชีให้กับองค์กร มีการทุ่มเท เสียสละในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

เจตคติในวิชาชีพด้านความคิดเห็น มีการแสดงความคิดเห็นในองค์กรให้มีความร่วมมือยอมรับกับความคิดเห็นที่เกิดขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชี คุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยและนำเสนอเป็นการศึกษาวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชี และผู้ทำบัญชี
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้ทำบัญชี
- 2.4 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชี และผู้ทำบัญชี

ความหมายของการบัญชี

นักบัญชีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีของนิติบุคคล คุณภาพของผู้ทำบัญชีย่อมส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ พระราชบัญญัติการบัญชีได้ตระหนักถึงบทบาทของผู้ทำบัญชีต่อความถูกต้องของข้อมูลบัญชี จึงได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ทำบัญชีไว้ชัดเจน โดยมีการแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบกับผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี และได้กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของบุคคลที่จะเป็นผู้ทำบัญชีตามกฎหมายไว้ด้วย

สมาคมนักบัญชีของสหรัฐอเมริกา (The American Institute of Certified Public Accounting : AICPA) ได้ให้คำจำกัดความและความหมายของการบัญชีไว้ว่า การบัญชี

หมายถึง ศิลปะการจดบันทึกรายการหรือเหตุการณ์สำคัญทางการเงินไว้ในรูปเงินตราตลอดจนการจัดประเภทสรุปผลและตีความหมายของรายการที่จดบันทึกนั้นการบัญชี (Accounting) คือ ขั้นตอนของระบบการรวบรวมการวิเคราะห์และการรายงานข้อมูลทางการเงิน (Pride, Hughes and Kapoor, 1996, pp.534)

สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย ซึ่งเรียกย่อว่า ส.บช. (The Institute of Certified Accountants and Auditor of Thailand : ICAAT) ได้ให้ความหมายของบัญชีไว้ว่าการบัญชี (Accounting) หมายถึง ศิลปะของการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก และทำสรุปข้อมูลอันเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงินผลงานขั้นสุดท้ายของการบัญชีก็คือการให้ข้อมูลทางการเงิน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่ายและผู้ที่เกี่ยวข้องในกิจกรรม

ผู้ทำบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ไม่ว่าจะได้กระทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม

ผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้ากำหนด ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2557 ดังนี้

คุณสมบัติของการเป็นผู้ทำบัญชี

ผู้ทำบัญชีของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย นิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย กิจการร่วมค้า ตามประมวลรัษฎากรต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร
- (2) มีความรู้ภาษาไทยเพียงพอที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ทำบัญชีได้
- (3) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามที่จะประกอบวิชาชีพเป็นผู้ทำบัญชีตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพบัญชี

กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพบัญชี

(4) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเนื่องจากการทำความผิดตามฐานความผิดหรือกฎหมายที่กำหนดในมาตรา 39 (3) แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เว้นแต่ต้องคำพิพากษาหรือพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(5) มีคุณวุฒิการศึกษา ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ทำบัญชีของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและบริษัทจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยซึ่ง ณ วันปิดบัญชีในรอบปีบัญชีที่ผ่านมามีทุนจดทะเบียนไม่เกินห้าล้านบาท มีสินทรัพย์รวมไม่เกินสามสิบล้านบาทและมีรายได้รวมไม่เกินสามสิบล้านบาท ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) หรือกระทรวงศึกษาธิการเทียบว่าไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางการบัญชี

(ข) ผู้ทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีดังต่อไปนี้ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางการบัญชีหรือเทียบเท่า หรือได้รับประกาศนียบัตร หรือวุฒิอื่นเทียบเท่าปริญญาตรี สาขาวิชาการบัญชีที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรอง

1) ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนและบริษัทจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยซึ่ง ณ วันปิดบัญชี ในรอบปีบัญชีที่ผ่านมามีทุนจดทะเบียนสินทรัพย์รวมหรือรายได้รวมรายการใดรายการหนึ่งเกินกว่าที่กำหนดไว้ใน (ก)

2) บริษัทมหาชนจำกัดที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

3) นิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

4) กิจการร่วมค้าตามประมวลรัษฎากร (ค) ในกรณีที่เป็นกรณเริ่มทำบัญชีรอบปีบัญชีแรกของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี คุณวุฒิการศึกษาของผู้ทำบัญชีให้พิจารณาโดยใช้เกณฑ์ทุนจดทะเบียนตามที่กำหนดไว้ใน (ก) และ (ข) แล้วแต่กรณี

บุคคลธรรมดา หรือห้างหุ้นส่วนที่มีได้จดทะเบียน ซึ่งรัฐมนตรีประกาศกำหนดให้เป็นผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี กฎหมายไม่ได้กำหนดคุณวุฒิการศึกษาของผู้ทำบัญชี (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2562: เว็บไซต์)

หน้าที่ของผู้ทำบัญชี

1. ผู้ทำบัญชีต้องจัดทำบัญชีเพื่อแสดงผลการดำเนินงานฐานะการเงินหรือการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงและตามมาตรฐานบัญชี โดยมีเอกสารที่ต้องใช้ประกอบการลงบัญชีให้ถูกต้องครบถ้วน

2. ในการลงรายการในบัญชี ผู้ทำบัญชีต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ลงรายการเป็นภาษาไทย หากลงรายการเป็นภาษาต่างประเทศให้มีภาษาไทยกำกับ หรือลงรายการเป็นรหัสบัญชีให้มีคู่มือแปลรหัสที่เป็นภาษาไทยไว้

(2) เขียนด้วยหมึก ดิจิพิมพ์ ดีพิพิมพ์หรือทำด้วยวิธีอื่นใดที่ได้ผลในทำนองเดียวกัน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2562: เว็บไซต์)

คุณสมบัติของนักบัญชีที่ดี

นักบัญชี คือ บุคคลที่ต้องทำงานคลุกคลีอยู่กับตัวเลข และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ทางการเงินของบริษัทเป็นคนที่ยึดมั่นในหลักการ และทำตามขั้นตอนที่เป็นแบบแผนอยู่ตลอดเวลา สำหรับผู้ที่เรียนมาทางด้านการบัญชีและต้องการทำงานด้านนี้ คุณสมบัติของ นักบัญชีที่ดีมีดังนี้ (<https://th.jobsdb.com/th-th/articles/คุณสมบัติของนักบัญชี : 2557>)

1. ซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณวิชาชีพ เนื่องจากนักบัญชีจะรับทราบตัวเลขความเคลื่อนไหวทางการเงินของบริษัทอยู่ตลอดเวลา นักบัญชีที่ดีจะไม่เปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ทางการเงินของบริษัทเด็ดขาด

2. ขยัน อดทน รับผิดชอบงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลา จึงเป็นเรื่องปกติที่จะเห็นนักบัญชีกลับบ้านดึกกว่าแผนกอื่นเสมอ

3. ละเอียด รอบคอบ ถี่ถ้วน ในการมอบหรือรับมอบเอกสารเกี่ยวกับการเงิน ควรเรียกเก็บหลักฐานทางการเงินและตรวจสอบความถูกต้องทุกครั้ง ควรจัดเก็บเอกสารการเงินการบัญชีทุกฉบับไว้ในที่ปลอดภัยตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

4. มีความรู้แน่นภาคทฤษฎี และประยุกต์ใช้ให้เข้ากับธุรกิจได้ นักบัญชีจำเป็นต้องนำทฤษฎีมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตัวเลขได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความเข้าใจในธุรกิจของบริษัท และนำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับธุรกิจได้ด้วย

5. สร้างแรงกดดันให้ตนเอง ในการทำงานควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และหาวิธีที่จะทำให้ได้ตามเป้า นอกจากนี้ นักบัญชียังสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ด้วยการกำหนดเวลาในการทำงานให้สั้นลง หรือขอทำงานที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ

6. กล้านำเสนอแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมทั้งรับแจ้งผู้มีอำนาจทราบทันที เมื่อพบการทุจริตหรือความเสียหายใด ๆ

7. ทบทวนตนเองทุกปี ตั้งคำถามว่าตนเองต้องการอะไร และในปีที่ผ่านมาทำอะไรไปแล้วบ้าง ยังมีอะไรที่ต้องทำอีกบ้าง มีอะไรที่ผิดพลาดบ้างเพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีกเป็นครั้งที่สอง

8. เปิดรับเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา นักบัญชีควรหาโอกาสพูดคุยพบปะกับคนในวิชาชีพเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดและเข้าใจวิธีการทำงานของคนอื่น รวมทั้งหมั่นศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการบัญชีและภาษีอากรที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบัญชี และผู้ทำบัญชี พบว่า การที่จะเป็นนักบัญชีที่ดี ต้องเป็นคนละเอียด รอบคอบ มีความแม่นยำ ซื่อสัตย์ รักในงานที่ตนเองทำ พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และเปิดรับเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง และที่สำคัญต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนเองเพื่อนำความรู้ที่ตนเองมีมาพัฒนา และประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ (Definition of motive) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

วรูม (Vroom, 1964 : 66) กล่าวว่า “แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยที่สามารถตอบสนองของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยการสร้างแรงจูงใจนี้เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วยแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ กล่าวได้อย่างสังเขปว่าเป็นอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือกระบวนการที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรมหรืองดการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง”

วอลเตอร์ส (Walters.1978 : 218) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย”

ลาวดอน และ เดลล่า บิตตา (Loudon and Bitta.1988 : 368) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในสภาวะสิ่งแวดล้อม”

ดอมแจน (Domjan. 1996 : 199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

ไฮเยอร์ และ แมคซินนิส (Hoyer & Macinnis, 1997) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะภายในของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นเพื่อผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อันประกอบด้วย แรงขับ ตัวกระตุ้น ความปรารถนา ความต้องการ หรือความอยากได้ เป็นจุดเริ่มต้นที่มีแรงผลักดันในร่างกาย”

2.2.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer ได้สรุปความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการด้านร่างกายในระดับต่ำสุดและเป็นรูปธรรมสูงสุด คือ ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการด้วยการจ่ายค่าตอบแทนและมีเงินโบนัสที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นลักษณะของมนุษย์ที่ต้องการอยู่ร่วมกัน และเป็นรูปธรรมน้อยลง ทั้งนี้ ตรงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ในเรื่องของความต้องการที่จะอยู่รวมกันในสังคม และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์และเป็นรูปธรรมต่ำสุด ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาตนเองและการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์

2.2.2 ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory)

Frederick Herzberg และเพื่อนร่วมงานของเขาได้เสนอทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้นโดยในช่วงปลาย ค.ศ. 1950 ถึงช่วงต้นของ ค.ศ. 1960 เขาได้ทำการวิจัยโดยใช้วิธีสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวนเกือบ 200 คน ในเมืองพิทส์เบิร์ก สหรัฐอเมริกา โดยขอให้คนเหล่านั้นบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้คนเหล่านั้นรู้สึกดีและมีความพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน และบรรยายถึงสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกไม่ดีต่องาน และรู้สึกไม่พอใจและไม่มีแรงจูงใจ และให้บรรยายสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเหล่านั้นด้วย โดย Herzberg กับเพื่อนได้นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งจากการวิเคราะห์นั้น Herzberg ได้ค้นพบว่ามียุปัจจัยอยู่ 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงานและแรงจูงใจในงาน ดังนี้

2.2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to The Job) คือ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) (Work and the nature of Man, 1996) กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจมีแรงขับเคลื่อนหรือลบบจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ซึ่งได้ขยายผลมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, A.M., 1965, p.15) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มี

ความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของความต้อการ ตั้งแต่ชั้นแรกไปสู่ ความต้อการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ชั้น คือ ความต้อการความอยู่รอด ความต้อการ ทางด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้อการการยอมรับ ความต้อการการได้รับการนับถือจากสังคม และความต้อการความสำเร็จในชีวิตสูงสุด และจากทฤษฎีแรงจูงใจ ตามลำดับชั้นของ Maslow ทำให้ Herzberg เชื่อว่านอกจาก 5 ลำดับชั้นความต้อการแล้ว จะมี ปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ถือเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือ

2.2.2.1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนมีความรักในงานที่ปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงานและรักในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน และเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นได้ในรูปแบบการชมเชย การให้กำลังใจ และการแสดงออกอื่น ๆ ในทางบวกเพื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานสำเร็จลุล่วง และการยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานนั้น ๆ ด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย ให้ต้องลงมือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ลักษณะเฉพาะที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเพียงคนเดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานได้รับการอบรม

2.2.2.1.2 ปัจจัยค่าจ้าง (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย คือ แรงจูงใจในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นแรงสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และงานก็จะมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- 1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนในช่วงเวลานั้น ๆ ที่บุคคลนั้นอยู่ในตำแหน่งซึ่งได้รับเป็นรายเดือน
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงเส้นทางในตำแหน่งนั้น ๆ
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านบวกไม่ว่าจะเป็นกริยา ท่าทางการแสดงออก การเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
- 4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือภายในองค์กร
- 5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความเสมอภาค และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
- 6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศ เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน
- 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านบวก หรือด้านลบ เป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่มีความสุขและไม่มีความสุข
- 8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อหน้าที่การทำงานความมั่นคงทางอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารภายใต้ความเสมอภาคในการดำเนินงานขององค์กร

ตาราง 2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)	1. เงินเดือน (Salary)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)	2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4. สถานะของอาชีพ (Status)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)	5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
	6. สภาพการทำงาน (Working Conditions)
	7. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
	8. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical)

เฮอริช เบิร์ก ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า หากความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน แต่หากพนักงานมีความไม่พึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำจะไม่ได้สิ่งที่บ่งบอกว่ามีความพึงพอใจงาน ดังนั้น ถึงแม้ว่าผู้บริหารจะยึดหลักการบริหารโดยเน้นเรื่องการให้ผลตอบแทน สวัสดิการ และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่ได้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเกิดความมั่นใจว่าพนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เพราะฉะนั้นตามที่ทฤษฎีเฮอริช เบิร์ก ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าการที่องค์กรให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่มีความ

ทำทาสร้างสรรค์ และมีโอกาสของการก้าวหน้า จึงจะเป็นการจูงใจให้ทำงานอย่างแท้จริง (เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550, อ้างถึงใน รัตนรพี ณ นคร, 2554)

และจากการศึกษาเอกสารพบว่าในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ทศนคตีส่วนบุคคลที่มีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา (Gilmer, V. 1976) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 3) การจัดการมีความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ๆ
- 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน เป็นจำนวนเงินที่ได้รับตามตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษ
- 5) ลักษณะงานที่ทำ ต้องตรงกับความรู้ ความสามารถ
- 6) การฝึกอบรม ให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ หรือการดูงาน
- 7) การติดต่อสื่อสารทั้งภายใน ภายนอก หน่วยงาน
- 8) สภาพการทำงาน มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 9) ลักษณะทางสังคม ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข
- 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้ทำบัญชี

นักวิชาการให้คำอธิบายความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ดังนี้

2.3.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการชาวต่างประเทศ และนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขายส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบและผู้ร่วมทุน
2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

- 3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์
- 3.2 บุคลิกภาพ
- 3.3 ความต้องการ
- 3.4 ค่านิยม
- 3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
- 3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง
- 3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
- 3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โปษภรณ์ภู (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานเมื่อใช้กับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จทันเวลา

สภาวิชาชีพบัญชี (2557) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 (IES3) เรื่องทักษะทางวิชาชีพ มีส่วนประกอบของทักษะที่บุคคลพร้อมจะเป็นผู้

ประกอบวิชาชีพบัญชีตามข้อกำหนดของสหพันธ์นักบัญชีนานาชาติ (Inter-national Federation of Accountants) ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพบัญชีมี 5 ประเภท ดังนี้

(1) ทักษะด้านสติปัญญาหรือการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด (Intellectual skills) มี 6 ระดับ คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ประยุกต์ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

(2) ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ (Technical and Functional Skills) เป็นทักษะสำหรับนักวิชาชีพบัญชีเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ประกอบ วิชาชีพที่ต้องมีความชำนาญในศาสตร์

(3) ทักษะด้านบุคคล (Personal Skills) คือ การมีทัศนคติ และพฤติกรรมความคิด การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสู่สากล การปรับใช้ค่านิยมทางการบัญชี จรรยาบรรณและทัศนคติในการทำงานภายในองค์กร และความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

(4) ทักษะทางการสื่อสาร และในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น (Interpersonal and Communication Skills) คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่นในกระบวนการปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ความขัดแย้งจากการทำงานเป็นทีม การปฏิสัมพันธ์กับผู้วัฒนธรรม ภาษา ขนบธรรมเนียมหรือความคิดต่างกัน การเจรจาข้อสรุปหรือข้อตกลงในสถานการณ์ทางวิชาชีพทางบัญชี การทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การนำเสนอ การพูดคุย และการรายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเขียนการพูดทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนการฟังและอ่าน รวมถึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและภาษาที่แตกต่าง และ

(5) ทักษะด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการโครงการ การจัดการบุคลากรและทรัพยากร และการตัดสินใจในการดำเนินกิจการ และหน้าที่รับผิดชอบ ความสามารถที่จะจัดและแบ่งงานพัฒนาบุคลากร การมีภาวะผู้นำและการพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างผู้มีวิชาชีพ

ผู้จัดทำบัญชีจำเป็นต้องมีความสามารถต่าง ๆ ที่จะนำระดับความสามารถในการทำงานออกมาแสดงไว้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งการวัดที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารับบุคคลที่

เหมาะสม (Candidates) เข้าสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ซึ่งสิ่ง
ที่บุคคลเหล่านั้นต้องมีประกอบด้วย 4 ด้าน (ศิลปพร ศรีจันเพชร : 2545) ได้แก่

1. ความรู้ในวิชาชีพ (Professional Knowledge) ด้านความรู้ต้องการเน้นให้มีความ
ตระหนักถึงการให้บริการ ความรู้ที่จำเป็นในสถาบันการศึกษา ซึ่งเป็นการเตรียมพื้นฐานและ
ความพร้อมก่อนเป็นนักวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นการเตรียมพื้นฐานและความพร้อมก่อนเป็นนัก
วิชาชีพบัญชี ซึ่งได้แบ่งเป็น 4 ประเภท

1.1 ความรู้ทั่วไป รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง
วิทยาศาสตร์ ความรู้และซาบซึ้งในศิลปะ วรรณกรรม และวัฒนธรรม ความสามารถในการคิด
อ่าน เขียน วิเคราะห์ เป็นต้น ความรู้ทั่วไปนี้ช่วยให้นักวิชาชีพบัญชีมีความรอบรู้ ความสามารถใน
การคิด อ่าน เขียน การใช้ดุลยพินิจ หรือมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คณะกรรมการการศึกษาเชื่อว่า
การศึกษาที่ให้ความรู้ทั่วไปในวงกว้างเป็นพื้นฐานสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
และเป็นจุดเริ่มต้นของวิชาชีพบัญชี

1.2 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ในส่วนนี้มีความสำคัญ
เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศอาจมาจากการจัดให้มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยี
สารสนเทศเป็นวิชาเฉพาะหรือผสมผสานเข้ากับเนื้อหาวิชาแกนอื่น ๆ

1.3 ความรู้ด้านบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบัญชีการเงิน รายงาน
การเงิน การบัญชีบริหาร การสอบบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร การควบคุมและการตรวจสอบ
ภายใน การเงินธุรกิจและการจัดการทางการเงิน จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้เป็น
พื้นฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพบัญชี

2. ทักษะวิชาชีพ (Professional Skill) ส่วนประสมของทักษะที่นักบัญชีต้องมี
เพื่อให้มีคุณสมบัติเป็นนักบัญชีมืออาชีพ เนื่องจากความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ว่าจ้างนัก
บัญชี ลูกค้าและสาธารณชน ในเรื่องของการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อที่ทำงานและสังคมของนัก
วิชาชีพมืออาชีพ ทำให้เกิดการให้ความสำคัญกับเรื่องของทักษะความเป็นมืออาชีพ โดยผู้ประกอบ
วิชาชีพควรมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องที่จำเป็นต่อไปนี้ (ศิลปพร ศรีจันเพชร: 2545)

2.1 ทักษะในการใช้เหตุผล รวมถึงทักษะในการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ความสามารถในการถามและวิจารณ์อย่างมีเหตุผลความสามารถในการระบุและแก้ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของงาน ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2.2 ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การจูงใจ การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรองการแก้ปัญหา ความขัดแย้ง เป็นต้น

2.3 ทักษะในการสื่อสาร รวมถึงความสามารถในการฟัง การอ่าน การปรึกษาหารือ การนำเสนอ การแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การใช้ข้อมูลรายงาน สิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

3. คุณค่าแห่งวิชาชีพ (Professional Values) นักวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องมี ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นอิสระตามมาตรฐานของวิชาชีพ มารยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางสังคม ความกังวล (Concern) เกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณชน ความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น การศึกษาและความชำนาญ ต้องทำให้นักวิชาชีพบัญชีตระหนักถึงคุณค่าทางวิชาชีพและปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ

4. เจตคติในวิชาชีพ (Professional Attitudes) เจตคติ มาจากคำว่า “Aptos” ในภาษาละติน ตรงกับคำว่า ความเหมาะสม (Fitness) หรือการปรับปรุงแต่ง (Adaptiveness) เดิมใช้คำว่า ทศนคติ ต่อมาคณะกรรมการบัญชีตีศัพท์ โดยความเห็นชอบของราชบัณฑิตยสถาน ให้ใช้คำว่า เจตคติ แทน

2.4 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558

สำนักงานบัญชีคุณภาพเป็นธุรกิจประเภทหนึ่งที่ทำให้บริการด้านการทำบัญชี ซึ่งสำนักงานบัญชีอาจจัดตั้งในรูปแบบบุคคลธรรมดา คณะบุคคล หรือนิติบุคคลก็ได้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบธุรกิจสำนักงานบัญชีมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าเชื่อถือ กรมพัฒนา

ธุรกิจการค้าจึงได้จัดทำประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2557 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 วรรคท้ายแห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้าจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2558”

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 7 มกราคม 2557

ข้อ 3 ในประกาศฉบับนี้

“สำนักงานบัญชี” หมายถึง บุคคลธรรมดา หรือคณะบุคคล หรือนิติบุคคลที่จดทะเบียนและมีสถานที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ซึ่งให้บริการด้านการทำบัญชี

“หัวหน้าสำนักงาน” หมายถึง ผู้รับผิดชอบการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีในการให้บริการจัดทำบัญชีแก่ผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี

“ผู้ทำบัญชี” หมายถึง ผู้ทำบัญชีตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ที่สังกัดในสำนักงานบัญชี

“ผู้ตรวจประเมิน” หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ตรวจประเมินสำนักงานบัญชีที่ยื่นขอรับการรับรองคุณภาพ และตรวจติดตามการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

“ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี” หมายถึง ข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่แนบท้ายประกาศนี้

“หนังสือรับรอง” หมายถึง หนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าออกให้แก่สำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี

“กรม” หมายถึง กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

“อธิบดี” หมายถึง อธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

ข้อ 4 สำนักงานบัญชีที่จะยื่นขอรับหนังสือรับรองต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) ประกอบกิจการด้านการจัดทำบัญชีมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) รับทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีตามมาตรา 8 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 โดยแบ่งตามขนาดดังนี้

(ก) ขนาดเล็ก ตั้งแต่ 15 - 29 ราย

(ข) ขนาดกลาง ตั้งแต่ 30 - 49 ราย

(ค) ขนาดใหญ่ ตั้งแต่ 50 รายขึ้นไป

(3) มีหัวหน้าสำนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่า หรือได้รับประกาศนียบัตร หรือวุฒิอื่นเทียบเท่าปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชีที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรอง มีประสบการณ์ด้านการจัดทำบัญชีไม่น้อยกว่า 5 ปี และต้องแจ้งการเป็นผู้ทำบัญชีต่อกรมไว้แล้วตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เรื่อง กำหนดคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี พ.ศ. 2557

(4) มีผู้ช่วยทำบัญชีที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชีหรือเทียบเท่า หรือได้รับประกาศนียบัตร หรือวุฒิอื่นเทียบเท่าปริญญาตรีสาขาวิชาการบัญชีที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรอง อย่างน้อย 1 คน

(5) มีเลขประจำตัวผู้เสียภาษีอากร

(6) ในกรณีที่สำนักงานบัญชีจัดตั้งในรูปคณะบุคคลหรือนิติบุคคล ผู้เป็นเจ้าของ ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการ แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการให้บริการรับทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 4 (3) ด้วย

ข้อ 5 สำนักงานบัญชีที่จะยื่นขอรับหนังสือรับรองต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(1) เคยถูกเพิกถอนหนังสือรับรอง เว้นแต่พ้นระยะเวลาที่ถูกเพิกถอนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

(2) ฝ่าฝืนเงื่อนไขตามข้อ 14 และข้อ 18 เว้นแต่พ้นระยะเวลาที่ฝ่าฝืนมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี

(3) หัวหน้าสำนักงานเป็นบุคคลล้มละลาย

(4) ในกรณีที่สำนักงานบัญชีจัดตั้งในรูปคณะบุคคลหรือนิติบุคคล ผู้เป็นเจ้าของ ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือกรรมการ แล้วแต่กรณีซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการให้บริการรับทำบัญชีต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 5 (3)

ข้อ 6 สำนักงานบัญชีที่ยื่นขอรับหนังสือรับรองต้องปฏิบัติ และผ่านขั้นตอนการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี ดังนี้

(1) แจกจ่ายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการขอรับรองคุณภาพตามแบบคำขอหนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี (แบบ ร.สบ. 1) ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้ พร้อมด้วยหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบ ร.สบ. 1

ในกรณีสำนักงานบัญชีมีสำนักงานหลายแห่งแยกต่างหากจากกันให้แยกคำขอของแต่ละสำนักงานที่ประสงค์ขอหนังสือรับรอง

(2) เข้ารับและผ่านการตรวจประเมินคุณภาพตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี โดยผู้ตรวจประเมินจากหน่วยงานที่กรมกำหนด ดังนี้

(ก) สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) หรือ

(ข) หน่วยงานอื่นที่กรมให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ สำนักงานบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการตรวจประเมินคุณภาพตามอัตราที่หน่วยตรวจประเมินเรียกเก็บ

กรณีสำนักงานบัญชีที่ยื่นขอรับหนังสือรับรอง ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) หรือหน่วยงานอื่นที่กรมให้ความเห็นชอบแล้ว จะได้รับยกเว้นการตรวจประเมินคุณภาพในข้อกำหนดการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ แต่ต้องได้รับการตรวจสอบเกี่ยวกับมาตรฐานทางบัญชี และข้อกำหนดอื่นที่กรมกำหนดเพิ่มเติม โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม

(3) ได้รับความเห็นชอบจากกรมให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ข้อ 7 สำนักงานบัญชีที่ผ่านขั้นตอนการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีแล้วจะได้รับหนังสือรับรอง และจะได้รับการเผยแพร่ชื่อและที่ตั้งของสำนักงานบัญชีให้สาธารณชนทราบ

ข้อ 8 หนังสือรับรองมีกำหนดอายุ 3 ปี นับแต่วันที่ออกหนังสือรับรอง

ข้อ 9 ตลอดระยะเวลาอายุหนังสือรับรอง สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองต้องปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี ซึ่งรวมถึงในกรณีที่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในภายหลัง

(2) เข้ารับการตรวจประเมินคุณภาพจากผู้ตรวจประเมินอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ซึ่งอาจเป็นการตรวจประเมินใหม่ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนตามความเหมาะสม โดยสำนักงานบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมการตรวจประเมินคุณภาพตามอัตราที่หน่วยตรวจประเมินเรียกเก็บ

กรณีสำนักงานบัญชีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) หรือหน่วยงานอื่นที่กรมให้ความเห็นชอบแล้ว จะได้รับการยกเว้นการตรวจประเมินคุณภาพในข้อกำหนดการรับรองมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ แต่ต้องได้รับการตรวจสอบเกี่ยวกับมาตรฐานทางบัญชี และข้อกำหนดอื่นที่กรมกำหนดเพิ่มเติม โดยไม่ต้องเสียค่าเสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม

หากสำนักงานบัญชีมีความประสงค์เข้ารับการตรวจประเมินคุณภาพพร้อมกันในคราวเดียวกับการตรวจประเมินมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพของสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) หรือหน่วยงานอื่นที่กรมให้ความเห็นชอบ ก็สามารถดำเนินการได้ โดยสำนักงานบัญชีเป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะค่าใช้จ่ายในการตรวจมาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพตามอัตราที่สถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) หรือหน่วยงานอื่นที่กรมให้ความเห็นชอบเรียกเก็บ

(3) ให้ความร่วมมือกับผู้ตรวจประเมินทุกครั้งที่ได้รับการตรวจประเมิน และยินยอมให้หน่วยงานอื่นที่กรมเห็นชอบเข้าร่วมสังเกตการณ์ตรวจประเมิน รวมทั้งส่งมอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรองคุณภาพแก่ผู้ตรวจประเมินและกรม เมื่อได้รับการร้องขอ

(4) ไม่นำหนังสือรับรองไปใช้ในทางที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อกรม หรือนำไปใช้อ้างอิงต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นในลักษณะที่ก่อให้เกิดความสับสนหรือเข้าใจผิด

(5) ในกรณีที่มีการแจ้งเรื่องร้องเรียนของบุคคลที่สามเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี สำนักงานบัญชี จะต้องดำเนินการพิจารณาข้อร้องเรียนดังกล่าวและแจ้งผลการดำเนินการให้กรมทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด

ข้อ 10 กรมมีอำนาจกำหนดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพเพิ่มเติมหรือตรวจประเมินคุณภาพใหม่ทั้งหมด โดยไม่แจ้งให้สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองทราบล่วงหน้าได้ตลอดระยะเวลาอายุหนังสือรับรอง เมื่อมีเหตุเหตุดังต่อไปนี้

- (1) มีเหตุที่น่าเชื่อว่าคุณภาพของสำนักงานบัญชีลดลง ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี
- (2) มีการเปลี่ยนแปลงในสำนักงานที่เป็นสาระสำคัญและมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรอง
- (3) มีข้อร้องเรียนที่มีมูลเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี

ข้อ 11 กรณีหนังสือรับรองสิ้นอายุ และสำนักงานบัญชีมีความประสงค์ต่ออายุหนังสือรับรองให้ดำเนินการ ดังนี้

- (1) แจ้งรายละเอียดที่เกี่ยวข้องตามแบบคำขอต่ออายุหนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี (แบบ ร.สบ. 2) ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้ พร้อมด้วยหลักฐานตามที่ระบุไว้ในแบบ ร.สบ. 2 ภายใน 90 วันก่อนวันที่หนังสือรับรองสิ้นอายุ
- (2) ผ่านขั้นตอนการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีตามข้อ 6 (2) และ (3)

ข้อ 12 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสาระสำคัญในสำนักงานที่ได้รับหนังสือรับรองแล้ว เช่น ย้ายที่ตั้งสำนักงาน การโอนกิจการ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงสถานะของสำนักงานบัญชี เป็นต้น สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองจะต้องแจ้งการย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงเช่นว่านั้นต่อกรมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงแล้วแต่กรณีตามแบบคำขอทั่วไป (แบบ ร.สบ. 3) ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้ พร้อมกับแนบเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ ร.สบ. 3 และในกรณีดังกล่าวสำนักงานบัญชีนั้นจะต้องรับการตรวจประเมิน

คุณภาพใหม่ทั้งหมดหรือบางส่วนตามความเหมาะสม ซึ่งเมื่อผ่านการตรวจประเมินแล้วจะได้รับหนังสือรับรองฉบับใหม่ที่มีอายุเท่ากับหนังสือรับรองฉบับเดิม

ข้อ 13 ในกรณีที่ประสงค์จะยกเลิกการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีหรือเลิกประกอบกิจการด้านการทำบัญชี ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้กรมทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 45 วัน นับแต่วันที่สำนักงานบัญชีมีมติยกเลิกการรับรอง หรือเลิกประกอบกิจการ โดยใช้แบบคำขอทั่วไป (แบบ ร.สบ. 3) ที่แนบท้ายประกาศฉบับนี้ พร้อมกับแนบเอกสารหลักฐานตามที่กำหนดไว้ในแบบ ร.สบ. 3

ข้อ 14 ในกรณีที่ถูกเพิกถอนหนังสือรับรองหรือมีการแจ้งขอยกเลิกการรับรอง หรือเลิกประกอบกิจการด้านการทำบัญชีจะต้องส่งคืนหนังสือรับรองให้แก่กรมภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งหรือวันยกเลิกการรับรองหรือวันเลิกประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี

ข้อ 15 กรมอาจมีคำสั่งให้พักใช้หรือเพิกถอนหนังสือรับรองได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) หัวหน้าสำนักงาน หรือผู้เป็นเจ้าของ หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการ แล้วแต่กรณี เป็นบุคคลล้มละลายถูกห้ามประกอบวิชาชีพบัญชีหรือถูกเพิกถอนสมาชิกภาพจากสภาวิชาชีพบัญชี

(2) ไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติผิดเงื่อนไขที่กำหนดในข้อ 9

(3) กรณีอื่น ๆ ที่กรมพิจารณาแล้วเห็นว่าสำนักงานบัญชีอาจกระทำให้เกิดความเสียหาย หรือมีผลกระทบต่อกรรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี

ข้อ 16 หากสำนักงานบัญชีถูกพักใช้หรือเพิกถอนหนังสือรับรอง และถ้าปรากฏว่าสำนักงานบัญชียุ่่นั้นมีสำนักงานบัญชีแห่งอื่นหรือสำนักงานสาขา ที่มีหัวหน้าสำนักงาน หรือผู้เป็นเจ้าของหรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการ เป็นคนเดียวกันหรือกลุ่มเดียวกัน ผู้ตรวจประเมินจะเข้าไปตรวจประเมินคุณภาพสำนักงานบัญชีแห่งอื่น หรือสำนักงานสาขานั้น ๆ ด้วย และถ้ามีความเสียหายหรือมีผลกระทบต่อกรรับรองคุณภาพ สำนักงานบัญชีแห่งอื่นหรือสำนักงานสาขานั้น อาจถูกพักใช้หรือเพิกถอนหนังสือรับรองได้

ข้อ 17 การพักใช้หนังสือรับรองครั้งหนึ่งมีกำหนดระยะเวลา 180 วัน

ข้อ 18 ในกรณีที่ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนหนังสือรับรอง หรือมีการแจ้งขอยกเลิกการรับรอง หรือเลิกประกอบกิจการด้านการทำบัญชี ต้องยุติการใช้สิ่งพิมพ์ สื่อโฆษณา ที่มีการอ้างอิงถึงการ ได้รับการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีโดยทันที

ข้อ 19 สำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองรายได้ถูกสั่งพักใช้หนังสือรับรองแล้ว หากมี เหตุที่กรมอาจสั่งพักหรือเพิกถอนหนังสือรับรองตามข้อ 15 ซ้ำอีก ภายในกำหนดระยะเวลา 3 ปี นับแต่วันถูกสั่งพักใช้หนังสือรับรองครั้งแรก กรมจะเพิกถอนหนังสือรับรอง

ข้อ 20 กรณีที่หนังสือรับรองชำรุด หรือสูญหาย หรือมีการเปลี่ยนชื่อสำนักงานบัญชีให้ สำนักงานบัญชียื่นคำร้องต่อกรมภายใน 30 วัน นับแต่วันที่หนังสือรับรองชำรุด หรือสูญหาย หรือ มีการเปลี่ยนชื่อสำนักงานบัญชี เพื่อขอรับใบแทนหนังสือรับรอง

ข้อ 21 บรรดาผู้ตรวจประเมินที่กรมให้ความเห็นชอบตามข้อ 6 (2) (ข) และสำนักงาน บัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองอยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นผู้ตรวจประเมินที่ ได้รับความเห็นชอบ และเป็นสำนักงานบัญชีที่ได้รับหนังสือรับรองตามประกาศฉบับนี้

ข้อ 22 สำนักงานบัญชีใดที่ได้ยื่นขอรับหนังสือรับรองตามแบบคำขอรับหนังสือรับรอง คุณภาพสำนักงานบัญชี (แบบ ร.สบ. 1) หรือได้ยื่นคำขอต่ออายุหนังสือรับรองตามแบบคำขอต่อ อายุหนังสือรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี (แบบ ร.สบ. 2) หรือได้ยื่นคำขอทั่วไป (แบบ ร.สบ. 3) ไว้ก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ถือว่าได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วแต่กรณี ตามประกาศฉบับนี้

2.4.1 องค์ประกอบของระบบคุณภาพสำนักงานบัญชี

ระบบคุณภาพของสำนักงานบัญชีประกอบด้วยนโยบายและกระบวนการของแต่ละ ปัจจัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบของผู้บริหารของสำนักงานบัญชี

1.1 ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องแสดงหลักฐานความมุ่งมั่นในการพัฒนาและการนำ ระบบคุณภาพสำนักงานบัญชีไปปฏิบัติรวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องโดย

1.1.1 สื่อสารภายในสำนักงานบัญชีถึงความสำคัญในการดำเนินการตามมาตรฐานการบัญชีในด้านการจัดทำบัญชีและจรรยาบรรณ ความต้องการของลูกค้า กฎระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี

1.1.2 กำหนดนโยบายคุณภาพ

1.1.3 จัดทำแผนธุรกิจ

1.1.4 ติดตาม ตรวจสอบ

1.1.5 จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ

1.2 การให้ความสำคัญแก่ลูกค้า

ผู้บริหารระดับสูงต้องทำให้มั่นใจว่าความต้องการของลูกค้าได้ถูกนำมาพิจารณาและกระทำให้บรรลุผลโดยมุ่งหวังในอันที่จะส่งเสริมความพึงพอใจของลูกค้าและต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี มาตรฐานการบัญชี และจรรยาบรรณ

1.3 นโยบายคุณภาพ

ผู้บริหารระดับสูงต้องทำให้มั่นใจว่านโยบายคุณภาพ

1.3.1 เหมาะสมกับจุดประสงค์ของสำนักงานบัญชี

1.3.2 มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้เป็นตามข้อกำหนดของกฎหมาย มาตรฐานการบัญชีและจรรยาบรรณ และปรับปรุงประสิทธิผลของระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.3.3 เป็นกรอบในการจัดทำแผนธุรกิจ

1.3.4 ได้มีการสื่อสารและเป็นที่เข้าใจภายในสำนักงานบัญชี

1.3.5 ได้มีการทบทวนให้เหมาะสมตลอดเวลา

1.4 การวางแผนธุรกิจ

สำนักงานบัญชี ต้องกำหนดและจัดทำแผนธุรกิจ และแผนการเงิน ประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร

1.5 ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และการสื่อสาร

1.5.1 ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

ผู้บริหารระดับสูงต้องทำให้มั่นใจว่ามีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษรและได้สื่อสารให้ทราบโดยทั่วถึงทั้งสำนักงานบัญชี

1.5.2 การสื่อสารภายใน

ผู้บริหารระดับสูงต้องทำให้มั่นใจว่ามีการสื่อสารในสำนักงานบัญชี ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และคำนึงถึงประสิทธิผลของระบบคุณภาพสำนักงานบัญชี

1.5.3 การทบทวนการบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการทบทวนการบริหารงานของสำนักงานบัญชีอย่างสม่ำเสมอ และต้องมีการเก็บบันทึกผลการทบทวน

1.6 การให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

สำนักงานบัญชีต้องร่วมมือกับภาครัฐในด้านการกำกับดูแลและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากภาครัฐสู่ลูกค้า

2. ข้อกำหนดทางด้านจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชี

หัวหน้าสำนักงาน หรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือกรรมการ แล้วแต่กรณี ต้องกำกับดูแลให้บุคลากรในสำนักงานบัญชี ปฏิบัติตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

2.2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

2.3 การรักษาความลับ

2.4 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ

2.5 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

2.6 ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป

รวมทั้งต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและข้อกำหนดแห่งจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเพิ่มเติมในภายหลังด้วย

3. กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของสำนักงานบัญชี

3.1 สำนักงานบัญชีต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคิดค่าธรรมเนียม

3.2 สำนักงานบัญชีต้องมีการจัดทำสัญญาที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับจาก

ลูกค้า

3.3 สำนักงานบัญชีต้องกำหนดระยะเวลาจัดเก็บค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน

3.4 สำนักงานบัญชีต้องออกหลักฐานการรับเงินให้กับลูกค้าทุกครั้ง

3.5 ในกรณีที่ลูกค้ามอบหมายให้สำนักงานบัญชีเป็นผู้กระทำการใด ๆ แทน

เช่น การนำส่งภาษีของลูกค้า การนำส่งเงินกองทุนประกันสังคม เป็นต้น สำนักงานบัญชีต้องมีการจัดทำหลักฐานการส่งมอบและดำเนินการให้ครบถ้วนตามที่ลูกค้ามอบหมาย

3.6 การดูแลทรัพย์สินของลูกค้า สำนักงานบัญชีต้องมีการจัดทำหลักฐานการส่งมอบและรับมอบทรัพย์สิน รวมถึงการดูแลรักษา การจัดเก็บทรัพย์สินของลูกค้า ทั้งนี้ ต้องไม่นำทรัพย์สินของลูกค้ามาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสำนักงานบัญชี เช่น การยึดบัญชีและเอกสารของลูกค้าไว้โดยไม่ส่งคืน

4. การจัดการทรัพยากรของสำนักงานบัญชี

4.1 เครื่องมืออุปกรณ์

สำนักงานบัญชีต้องจัดหา และบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำบัญชีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดระเบียบในสถานที่ทำงาน เพื่อก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ปลอดภัย มีระเบียบเรียบร้อย อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น เช่น การทำ 5ส เป็นต้น

4.2 ทรัพยากรบุคคล

4.2.1 บุคลากรในสำนักงานบัญชีต้องมีความรู้ ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่งาน ทั้งนี้ รวมถึงบุคลากรจากภายนอกสำนักงานบัญชีด้วย

4.2.2 ผู้ทำบัญชีต้องมีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547

4.2.3 บุคลากรที่บรรจุใหม่หรือโยกย้ายตำแหน่งงานต้องได้รับการชี้แจงหรืออบรมการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ๆ ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน รวมทั้งสำนักงานบัญชีต้องจัดให้มีการดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เพื่อติดตามการทำงานของบุคลากรในความรับผิดชอบให้มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

4.2.4 บุคลากรในสำนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามสมควรและเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

4.2.5 บุคลากรในสำนักงานบัญชีต้องได้รับการสื่อสาร และเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีจากสำนักงานบัญชีในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของลูกค้า/กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.2.6 ในกรณีที่ให้ผู้ทำบัญชีภายนอกสำนักงานบัญชี สำนักงานบัญชีต้องมีมาตรการในการควบคุมผู้ทำบัญชีนั้นให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี มาตรฐานการบัญชี และจรรยาบรรณ

5. การปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชี

5.1 สำนักงานบัญชีต้องมีการจัดทำบัญชีให้ถูกต้องและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

5.2 สำนักงานบัญชีต้องมีคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีและปฏิบัติตามคู่มือนั้น

5.3 สำนักงานบัญชีต้องมีการชี้แจงบุคลากรให้เข้าใจชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของงาน และมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์

5.4 สำนักงานบัญชีต้องจัดให้มีการกำกับดูแลความคืบหน้าของงาน และคอยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานนั้น

5.5 สำนักงานบัญชีต้องมีการแต่งตั้งและมอบหมายให้ผู้ทำการทบทวนผลงานรวมทั้งนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า

6. การติดตาม ตรวจสอบ ของสำนักงานบัญชี

6.1 สำนักงานบัญชีต้องมีกระบวนการในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเองตามช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนธุรกิจและข้อกำหนดของกฎหมาย โดยการตรวจสอบนี้จะกระทำโดยตนเองหรือบุคคลภายนอกก็ได้

6.2 หากพบปัญหาจากการติดตาม ตรวจสอบ สำนักงานบัญชีต้องดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุและกำหนดแนวทางแก้ไข เพื่อให้มั่นใจว่าปัญหาดังกล่าวจะไม่เกิดซ้ำ

6.3 สำนักงานบัญชีต้องมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของลูกค้า ซึ่งรวมถึงการวิเคราะห์หาสาเหตุ การปฏิบัติการแก้ไขและแจ้งกลับไปยังลูกค้า

6.4 สำนักงานบัญชีต้องบันทึกผลการดำเนินการตามข้อ 6.1 – 6.3 และต้องเก็บรักษาไว้ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

7. การจัดการเอกสารของสำนักงานบัญชี

7.1 สำนักงานบัญชีต้องมีวิธีการในการติดตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพให้เป็นปัจจุบัน

7.2 สำนักงานบัญชีต้องจัดเก็บข้อมูลของลูกค้าและของตนเองในลักษณะที่ป้องกันความเสียหาย สูญหาย หรือเสื่อมสภาพ และกำหนดระยะเวลาจัดเก็บตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

7.3 ในกรณีที่มีการเก็บข้อมูลในรูปแบบของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต้องมีการสำรองข้อมูลตามรอบระยะเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ในแม่บทของการศึกษาสากล (International Education Standard) “ศักยภาพ” ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหมายถึงรวมถึง ความรู้ ทักษะ ค่านิยม ทัศนคติ และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความสามารถที่จะ

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องสามารถแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้ (International Education for Professional Accountants :IES)

2.5.1 ความรู้ในวิชาชีพบัญชี (IES 2) ประกอบด้วย

(1) ความรู้ด้านบัญชี และการเงิน ครอบคลุมการรายงานทางการเงิน การจัดทำงบประมาณ การภาษีอากร กฎหมายธุรกิจและกฎหมายพาณิชย์ และการตรวจสอบบัญชี

(2) ความรู้ด้านองค์กรและธุรกิจ ครอบคลุมความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ตลาดทางการเงิน พฤติกรรมองค์กร การจัดการและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การตลาดและธุรกิจระหว่างประเทศ

(3) ความรู้และสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครอบคลุมความรู้พื้นฐานในการใช้คอมพิวเตอร์ ความรู้ทางการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถในการออกแบบระบบสารสนเทศ

2.5.2 ทักษะในวิชาชีพบัญชี (IES 3) ประกอบด้วย

(1) ทักษะทางปัญญา ครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมิน โดยสามารถอธิบายหลักและทฤษฎีทางบัญชี แปลความหมายข้อมูลทางบัญชี เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาทางบัญชี มีวิจารณญาณในการวิเคราะห์หาเหตุผลและสรุปผล

(2) ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ครอบคลุมเกี่ยวกับความชำนาญทางตัวเลข ความสามารถในการวัดผล ความสามารถในการรายงานผล ความสามารถในการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

(3) ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ครอบคลุมเกี่ยวกับการจัดการตนเอง ความคิดริเริ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากร ความสามารถในการจัดการงานให้เสร็จทันเวลา ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของการทำงาน และความระมัดระวังในการปฏิบัติ

(4) ทักษะทางการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการประสานงาน เจรจาหาข้อตกลง ความสามารถในการพูดและเขียนได้ตรงประเด็น ความสามารถในการฟัง และอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) ทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจ ครอบคลุมเกี่ยวกับความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดแบ่งหน้าที่ และภาวะผู้นำ

2.5.3 ค่านิยม จรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี (IES 4)

ครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพื้นฐานของจรรยาบรรณในเรื่องของ ความซื่อสัตย์ ซื่อความสามารถทางวิชาชีพ ความใส่ใจและการรักษาความลับ การทำตามมาตรฐานวิชาการเชิงปฏิบัติ ความอิสระ ความระมัดระวังสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ การทำหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และความรับผิดชอบต่อสังคม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัญญา ทองหอม (2556) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมชนนุสहरणชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในระดับมาก โดยมากที่สุดคือ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และค่าใช้จ่ยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้านเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านปริมาณงาน และภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

สุภาพร แซ่มซ้อย (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวทางในการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย พบว่า ผู้มีหน้าที่ในการจัดทำงานการเงินส่วนมากให้ความสำคัญกับการจัดทำงานการเงินเพื่อยื่นชำระภาษีต่อกรมสรรพากรมากกว่าการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารและตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้อมูลทางการเงินที่นักบัญชีได้สร้างสรรค์ผลงานออกมายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์กับการตอบสนองในสิ่งที่ผู้มีหน้าที่จัดทำงานการเงิน ในฐานะของผู้บริหารที่เป็นผู้หนึ่งที่ต้องใช้ข้อมูลสรุปทางบัญชีเพื่อที่จะมาใช้ประโยชน์และเพื่อตอบโจทย์ในงานด้านบริหารและการตัดสินใจได้เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในด้านแนวทางการปฏิบัติงานของนักบัญชีไทยในมุมมอง ของผู้ประกอบการ ผู้บริหาร นายจ้าง มีความต้องการให้นักบัญชีมีทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงานด้านวิเคราะห์และแก้ปัญหา และด้านการสื่อสารกับบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านของผู้จัดทำบัญชีโดยส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อการรับรู้ และมีความเข้าใจต่อแนวทางในการปฏิบัติงานบัญชีให้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป ด้านมาตรฐานการบัญชีและแม่บทการบัญชีการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางดังกล่าว เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้ผลงานทางด้านข้อมูลสรุปทางบัญชีที่ปรากฏออกสู่สาธารณชนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

นิธิวดี ทับทิมศรี (2558) ศึกษาเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย พบว่าแนวทางการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย เป็นงานที่ผู้เขียนเรียบเรียงขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารบทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการปฏิบัติงานบัญชี โดยมุ่งหวังที่จะเผยแพร่ความรู้เรื่องแนวทางการปฏิบัติงานบัญชี จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การปฏิบัติงานบัญชีไม่ใช่งานที่ทำบัญชีให้ถูกต้องเพียงอย่างเดียว แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของงานที่จะต้องนำเผยแพร่สู่สาธารณชนและผู้ใช้ประโยชน์จากงบการเงินที่เกี่ยวข้องด้วย แนวทางการปฏิบัติงานบัญชีที่มีคุณภาพเริ่มตั้งแต่คุณสมบัติผู้ทำบัญชีตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 การปฏิบัติงานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรฐานการบัญชี และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีที่มีหลักเกณฑ์ ระเบียบและข้อบังคับที่นักบัญชีไทยต้องมีความรู้และทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมทั้งมีทักษะที่ผ่านการฝึกฝนมา

อย่างดี ซึ่งจะส่งผลให้รายงานการเงินมีคุณภาพ สาธารณชนและผู้ใช้งบการเงินได้ใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจอย่างถูกต้อง

ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรียั โบษกรณ์ภู (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ผลการศึกษาที่คาดว่าจะได้รับ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีและเป็นแนวทางในการบริหารงานบัญชีต่อไปโดยศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ

กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า (1) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (3) การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน (4) การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (5) ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะทำให้อุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่คุณภาพในการปฏิบัติงานและสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรต่อไป

ประทีป วจิตองรัตน (2560) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านความรู้และด้านทักษะ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพผลงาน 2) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านเจตคติ มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณผลงาน 3) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านเจตคติ และด้านทักษะมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความตรงต่อเวลาในการทำงานและ 4) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ด้านเจตคติ ด้านทักษะและด้านความรู้มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวม

ขวัญชัย ชมศิริ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้สอบบัญชี รับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรและปัจจัยมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและปัจจัยมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปริญญญา ปิ่นทอง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2561) ศึกษาอิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง พบว่า พนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง ผลการสกัดองค์ประกอบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอยู่ได้องค์ประกอบทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน การออกแบบงาน การพัฒนาอาชีพ สิ่งจูงใจและผลประโยชน์เกื้อกูล การวิเคราะห์งาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน แรงงานสัมพันธ์ การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความปลอดภัยของพนักงาน โดยทำการประเมินระดับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 10 องค์ประกอบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ ซึ่งจากการวิเคราะห์อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน การพัฒนาอาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน และการฝึกอบรมและพัฒนา มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เสาวลักษณ์ กิมสร้าง (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนใน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และปัจจัยด้านเจตคติในวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้านเจตคติในวิชาชีพมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชี รองลงมาคือปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพตามลำดับ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชี
คุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชี
คุณภาพ จำนวน 160 บริษัท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้คือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีคุณภาพ ที่ได้จากการสุ่ม
จากกลุ่มประชากรโดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane,
1973)

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

เมื่อ e คือ ความคาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{160}{1 + 160(0.05)^2}$$

$$n = 114.29$$

$$n \approx 115$$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของ สำนักงานบัญชีคุณภาพ เป็นแบบสอบถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple choices) ลักษณะปลายปิด จำนวน 51 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) และได้ กำหนดค่าของคะแนนของช่วงเป็น 5 ระดับจากน้อยไปหามาก (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552:75) ดัง แสดงในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม

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

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับ มาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข แบ่งเป็น 5 ระดับ

สำคัญมากที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	5
สำคัญมาก	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	4
สำคัญปานกลาง	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	3
สำคัญน้อย	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	2
สำคัญน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ	1

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่ามากที่สุด} - \text{ค่าน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ผลที่ได้จากการหาอันตรภาคชั้นนี้ สามารถแบ่งค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์คะแนนในระดับต่าง ๆ ตามตาราง 3.2 ได้ดังนี้

ตาราง 3.2 เกณฑ์ในการประเมินจากค่าเฉลี่ยของผลลัพธ์ในแบบสอบถามแบบ Likert Scale 5 ระดับ

ช่วงของคะแนนค่าเฉลี่ยจากผลลัพธ์	ระดับความคิดเห็น
4.21 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 - 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 - 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 - 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.0 - 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้

แบบสอบถามนี้ประยุกต์มาจากงานวิจัยของนิสรา รอดนุช (2559) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย และเสาวลักษณ์ กิมสร้าง (2561) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง และความครบถ้วนของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้ใช้การพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อความ

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจำนวน 30 ชุด นำข้อมูลในแบบสอบถามมาทดสอบพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบ็ช อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) (สุวิมล ติรภานนท์, 2550) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมของแต่ละคน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกับตรวจสอบเอกสาร ความถูกต้อง ครบถ้วน และเตรียมจะนำส่งทางอีเมล
2. ยื่นขอหนังสือราชการจาก สำนักงานปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแนบพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างตาม อีเมล ที่ได้จากสำนักงานบัญชี คุณภาพในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งกำหนดให้ส่ง อีเมล ตอบกลับมาภายใน 7 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบกำหนด หากไม่ได้รับแบบสอบถาม ไม่ครบตามกำหนด จะดำเนินการ โทรศัพท์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบกลับเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับ
6. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของ สำนักงานบัญชีคุณภาพ สถิติใช้เป็นเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง ควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัยได้กำหนดให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายตัวแปรของการศึกษาคั้งนี้ไว้ดังนี้ คือ

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต้น

1. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมาโดยการตรวจสอบ (Editing) ความถูกต้อง (Legibility) ความสมบูรณ์ (Completeness) ความสอดคล้อง (Consistency) ความเที่ยงตรง (Accuracy) และได้รับคำตอบที่ชัดเจน (Response Clarification) สำหรับคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด

2. ทำการลงรหัส (Coding) จากข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วข้างต้นโดยการกำหนดตัวเลขให้แก่ตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยสำหรับคำถามปลายปิด (Closed – Response Question)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการศึกษาคั้งนี้ คือ

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาจะใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

- วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ (Independent Sample t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560:192)

- วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติค่าทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560:221)

- วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ เพื่อทดสอบถึงความแตกต่างที่ตัวแปรอิสระดังกล่าวต้องมีตัวแปรตาม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560:262)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ” ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์	ความหมาย
n	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์เป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง
Std.Error	ค่าที่แสดงระดับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตาม

สัญลักษณ์	ความหมาย
Beta	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่จะนำมาสร้างสมการพยากรณ์เป็นการเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญตัวแปรอิสระในสมการถดถอย
F	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบใช้ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
P-Value	ค่าความน่าจะเป็นที่ได้จากการทดสอบสมมติฐาน
R	ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการกับตัวแปรตาม เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการที่มีต่อตัวแปรตาม
df	ชั้นของความเป็นอิสระ
X ₁	ปัจจัยเชิงใจ
X ₂	ปัจจัยค้ำจุน
X _{3.1}	ด้านความรู้ในวิชาชีพ
X _{3.2}	ด้านทักษะทางวิชาชีพ
X _{3.3}	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ
X _{3.4}	ด้านเจตคติในวิชาชีพ
Y	ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวม
Y ₁	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเข้าใจ
Y ₂	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเชื่อถือได้

สัญลักษณ์	ความหมาย
Y_3	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความครบถ้วน
Y_4	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ
Y_5	ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรงต่อเวลา

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.7 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 29.6 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 47.8 รายละเอียดดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	21	18.3
หญิง	94	81.7
รวม	115	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	16	13.9
25 - 30 ปี	28	24.3
31 - 35 ปี	12	10.4
36 - 40 ปี	11	9.6
41 - 45 ปี	14	12.2
มากกว่า 45 ปี	34	29.6
รวม	115	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.6
ปริญญาตรี	74	64.3
ปริญญาโท	34	29.6

ตาราง 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (ต่อ)		
ปริญญาเอก	4	3.5
รวม	115	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
15,000 – 20,000 บาท	36	31.3
20,001 – 25,000 บาท	11	9.6
25,001 – 30,000 บาท	13	11.3
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	55	47.8
รวม	115	100.0

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.40) โดยด้านปัจจัยค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.2

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53) ส่วนปัจจัยค่าจ้าง ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) และน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.3 - 4.4

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านปัจจัยจูงใจ	4.27	0.45	มากที่สุด
ด้านปัจจัยค่าจุน	4.31	0.44	มากที่สุด
ภาพรวม	4.29	0.40	มากที่สุด

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.21	0.53	มากที่สุด
1.1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	4.19	0.59	มาก
1.2 ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการตรวจสอบ	4.03	0.62	มาก
1.3 ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงาน	4.39	0.63	มากที่สุด
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.32	0.50	มากที่สุด
2.1 การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	4.31	0.60	มากที่สุด
2.2 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้	4.37	0.64	มากที่สุด
2.3 ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.30	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.45	มากที่สุด

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ปัจจัยคำจูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.99	0.68	มาก
1.1 จำนวนเงินเดือนในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.93	0.71	มาก
1.2 จำนวนโบนัสในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.83	0.84	มาก
1.3 สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และลาพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.20	0.79	มาก
2. ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.32	0.55	มากที่สุด
2.1 สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะดวก สบายต่อการปฏิบัติงาน	4.32	0.64	มากที่สุด
2.2 สถานที่ปฏิบัติงาน ปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	4.24	0.67	มากที่สุด
2.3 อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	4.38	0.57	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.48	0.56	มากที่สุด
3.1 ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.45	0.61	มากที่สุด
3.2 ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	4.47	0.63	มากที่สุด
3.3 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองแก่พนักงานทุกคน	4.52	0.57	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.58	มากที่สุด
4.1 ท่านได้รับความแนะนำ ปรึกษา และได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.57	มากที่สุด
4.2 ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.41	0.61	มากที่สุด
4.3 เพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจได้	4.28	0.66	มากที่สุด

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ (ต่อ)

ปัจจัยคำจูง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.37	0.53	มากที่สุด
5.1 ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่	4.34	0.56	มากที่สุด
5.2 ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน	4.37	0.60	มากที่สุด
5.3 องค์กรมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	4.39	0.60	มากที่สุด
6. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.35	0.56	มากที่สุด
6.1 องค์กรจัดหาสื่อต่างๆ ที่พนักงานสามารถใช้ในการพัฒนาตนเองได้	4.28	0.60	มากที่สุด
6.2 ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.44	0.61	มากที่สุด
6.3 องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง	4.34	0.61	มากที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ คุณค่าแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ เจตคติในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และน้อยที่สุดคือ ความรู้ในวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.53) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.5

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ	4.07	0.53	มาก
1.1 ท่านมีความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบัน มากน้อยเพียงใด	3.72	0.68	มาก
1.3 ท่านได้รับการเข้าฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับ การบันทึกบัญชี และสามารถใช้ระบบสารสนเทศ ในการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	4.18	0.67	มาก
2. ด้านทักษะทางวิชาชีพ	4.19	0.54	มาก
2.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี	4.19	0.54	มาก
2.2 ท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานบัญชี ตามระเบียบแก่ฝ่ายบริหารได้	4.11	0.60	มาก
2.3 ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้เป็น อย่างดี	4.25	0.66	มากที่สุด
3. ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	4.51	0.54	มากที่สุด
3.1 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	4.47	0.60	มากที่สุด
3.2 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานอย่างเป็น อิสระ	4.51	0.57	มากที่สุด
3.3 ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมี คุณธรรม โปร่งใส มีความเที่ยงธรรม และซื่อสัตย์ สุจริต รักษา ความลับขององค์กร	4.56	0.58	มากที่สุด

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ (ต่อ)

ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4. ด้านเจตคติในวิชาชีพ	4.41	0.57	มากที่สุด
4.1 ท่านสามารถปฏิบัติตามกระบวนการในการจัดทำบัญชีอย่างถูกต้อง	4.43	0.61	มากที่สุด
4.2 ท่านสามารถจัดทำงานการเงินได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	4.41	0.61	มากที่สุด
4.3 ท่านสามารถปิดบัญชีได้เสร็จตามรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้เสมอ	4.40	0.62	มากที่สุด
ภาพรวม 4 ด้าน	4.30	0.44	มากที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความครบถ้วน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อถือได้ พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.55) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความเข้าใจ	4.33	0.49	มากที่สุด
1.1 ท่านสามารถใช้ข้อมูลในงบการเงินได้อย่างถูกต้อง	4.28	0.54	มากที่สุด
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติตามกระบวนการในการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง	4.36	0.53	มากที่สุด
1.3 ท่านพัฒนาและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	4.35	0.56	มากที่สุด
2. ด้านความเชื่อถือได้	4.16	0.55	มาก
2.1 ท่านปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรโดยไม่ถูกทักท้วงจากผู้ตรวจสอบ	4.01	0.80	มาก
2.2 ท่านสามารถเสนอข้อมูลในงบการเงินที่ใช้ในการตัดสินใจได้	4.20	0.61	มาก
2.3 คุณภาพงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับ	4.26	0.56	มากที่สุด
3. ด้านความครบถ้วน	4.36	0.50	มากที่สุด
3.1 ท่านมีการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบแบบแผนขององค์กร	4.38	0.52	มากที่สุด
3.2 ท่านสามารถจัดทำข้อมูลในงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	4.34	0.56	มากที่สุด
3.3 ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการทำงานได้	4.35	0.55	มากที่สุด
4. ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.32	0.51	มากที่สุด
4.1 ท่านสามารถเสนองบการเงินให้ผู้บริหารในการตัดสินใจบริหารงานองค์กรได้	4.30	0.59	มากที่สุด
4.2 ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือและคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	4.34	0.58	มากที่สุด
4.3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในองค์กร	4.31	0.57	มากที่สุด

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
5. ด้านการตรงต่อเวลา	4.42	0.52	มากที่สุด
5.1 ท่านสามารถปิดบัญชีได้เสร็จตามรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.43	0.61	มากที่สุด
5.2 ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนางานของท่านอยู่ตลอดเวลา	4.46	0.54	มากที่สุด
5.3 ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.37	0.60	มากที่สุด
ภาพรวม	4.32	0.45	มากที่สุด

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

4.5.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของพนักงานสำนักงานบัญชีคุณภาพที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

1) จำแนกตามเพศ

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทำบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$) และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีในแต่ละด้านก็ พบว่า ผู้ทำบัญชี เพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$) รายละเอียดดังตาราง 4.7

ตาราง 4.7 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านความเข้าใจ	ชาย	4.22	0.49	-1.094	0.276
	หญิง	4.35	0.49		
ด้านความเชื่อถือได้	ชาย	4.13	0.61	-0.270	0.787
	หญิง	4.16	0.54		
ด้านความครบถ้วน	ชาย	4.30	0.42	-0.643	0.524
	หญิง	4.37	0.52		
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ชาย	4.29	0.50	-0.288	0.774
	หญิง	4.32	0.52		
ด้านการตรงต่อเวลา	ชาย	4.25	0.53	-1.621	0.108
	หญิง	4.46	0.52		
ภาพรวม	ชาย	4.24	0.45	-0.864	0.389
	หญิง	4.33	0.45		

2) จำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทำบัญชีที่อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.012 < 0.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจ และด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P < 0.01$) ด้านความครบถ้วน และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้ทำบัญชีที่อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) ส่วนด้านการตรงต่อเวลา ผู้ทำบัญชีที่อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$) รายละเอียดดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P
ด้านความเข้าใจ	ไม่เกิน 30 ปี	4.19	0.44	4.773	0.010**
	31 – 40 ปี	4.57	0.41		
	มากกว่า 40 ปี	4.34	0.53		
ด้านความเชื่อถือได้	ไม่เกิน 30 ปี	3.93	0.48	7.021	0.001**
	31 – 40 ปี	4.22	0.47		
	มากกว่า 40 ปี	4.33	0.58		
ด้านความครบถ้วน	ไม่เกิน 30 ปี	4.21	0.44	4.464	0.014*
	31 – 40 ปี	4.58	0.44		
	มากกว่า 40 ปี	4.38	0.54		
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ไม่เกิน 30 ปี	4.15	0.52	3.951	0.022*
	31 – 40 ปี	4.45	0.46		
	มากกว่า 40 ปี	4.40	0.50		
ด้านการตรงต่อเวลา	ไม่เกิน 30 ปี	4.33	0.53	1.355	0.262
	31 – 40 ปี	4.55	0.47		
	มากกว่า 40 ปี	4.44	0.54		
ภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	4.16	0.38	4.566	0.012*
	31 – 40 ปี	4.47	0.39		
	มากกว่า 40 ปี	4.38	0.50		

** , * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

ผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.8 พบว่า ผู้ทำบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลวิเคราะห์ดังนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.008 < 0.01$) และน้อยกว่า ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.021 < 0.05$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเข้าใจ ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.003 < 0.01$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.035 < 0.05$) และน้อยกว่า ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.000 < 0.01$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความครบถ้วน ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.004 < 0.01$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจผู้ทำบัญชีที่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี ทำบัญชีที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$) ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

คุณภาพการสอบบัญชีรับอนุญาต	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	P
ด้านความเข้าใจ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-0.378	0.003**
		มากกว่า 40 ปี	-0.151	0.131
	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	0.226	0.064
ด้านความเชื่อถือได้	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-0.287	0.035*
		มากกว่า 40 ปี	-0.402	0.000**
	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	-0.115	0.386
ด้านความครบถ้วน	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-0.368	0.004*
		มากกว่า 40 ปี	-0.170	0.096
	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	0.198	0.110

ตาราง 4.9 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ (ต่อ)

คุณภาพการสอบบัญชีรับอนุญาต	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	P
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-0.298	0.022*
		มากกว่า 40 ปี	-0.251	0.017*
	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	0.047	0.711
ภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-0.307	0.008**
		มากกว่า 40 ปี	-0.214	0.021*
	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี	0.093	0.405

** , * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

3) จำแนกตามระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.040 < 0.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.001 < 0.01$) และด้านการตรงต่อเวลาได้ ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.042 < 0.05$ ส่วน ด้านความเข้าใจ ด้านความครบถ้วน และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า กับผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$)

รายละเอียดดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านความเข้าใจ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	4.29	0.49	-1.294	0.198
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.41	0.50		
ด้านความเชื่อถือได้	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	4.04	0.51	-3.419	0.001**
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.39	0.55		
ด้านความครบถ้วน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	4.34	0.50	-0.573	0.568
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.39	0.50		
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	4.26	0.54	-1.696	0.093
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.43		
ด้านการตรงต่อเวลา	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	4.35	0.54	-2.059	0.042*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.56	0.47		
ภาพรวม	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	4.25	0.44	-2.080	0.040*
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.44	0.45		

** ,* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.014 < 0.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจ ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.000 < 0.01$) ด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.018 < 0.05$) ด้านความครบถ้วน ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.000 < 0.01$) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.006 < 0.01$) ด้านการตรงต่อเวลา ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.001 < 0.01$) รายละเอียดดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 การวิเคราะห์ความแตกต่างความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำแนกตามรายได้

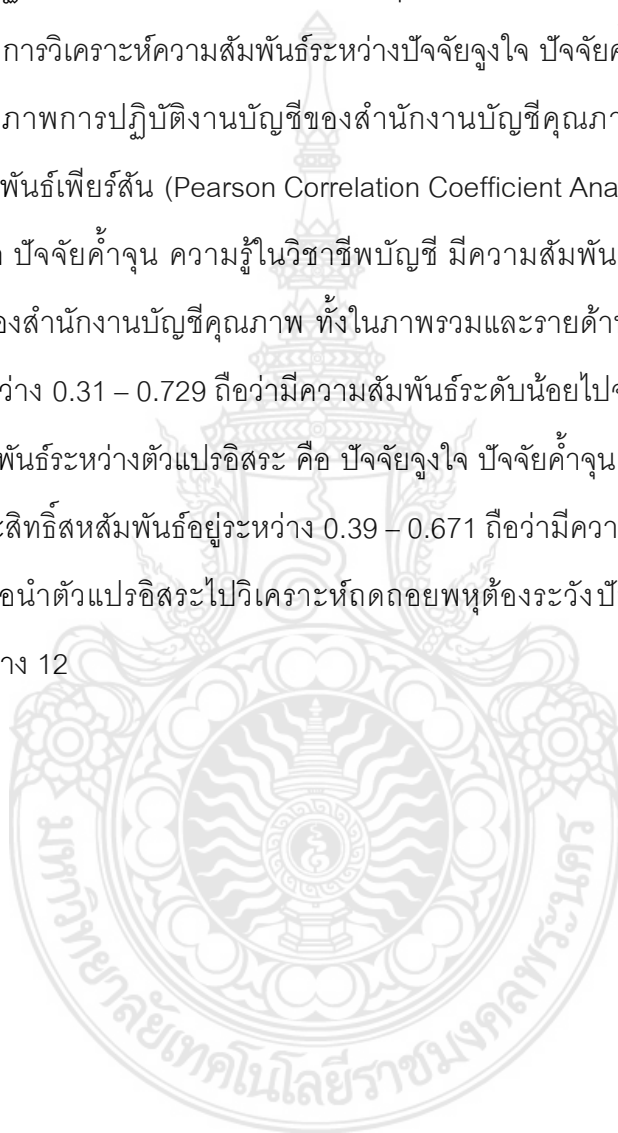
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี	รายได้	\bar{X}	S.D.	t	P
ด้านความเข้าใจ	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.13	0.39	-	0.000**
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.44	0.45	3.905	
ด้านความเชื่อถือได้	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.20	0.48	-	0.018*
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.42	0.49	2.390	
ด้านความครบถ้วน	ไม่เกิน 25,000 บาท	3.85	0.42	-	0.000**
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.37	0.53	5.824	
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.21	0.48	-	0.006**
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.46	0.49	2.775	
ด้านการตรงต่อเวลา	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.13	0.53	-	0.001**
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.45	0.46	3.435	
ภาพรวม	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.28	0.54	-	0.014*
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.52	0.49	2.496	

** , * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

4.5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

1) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient Analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.729 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับน้อยไปจนถึงระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.671 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับน้อยไปจนถึงระดับสูง เมื่อนำตัวแปรอิสระไปวิเคราะห์ทดสอบพหุต้องระวังปัญหา Multicollinearity รายละเอียดดังตาราง 12



ตาราง 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

		X ₁	X ₂	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₂	r	0.664										
	p	0.000										
X _{3.1}	r	0.454	0.545									
	p	0.000	0.000									
X _{3.2}	r	0.479	0.554	0.547								
	p	0.000	0.000	0.000								
X _{3.3}	r	0.390	0.602	0.391	0.477							
	p	0.000	0.000	0.000	0.000							
X _{3.4}	r	0.469	0.603	0.521	0.668	0.671						
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000						
Y ₁	r	0.405	0.587	0.601	0.656	0.597	0.729					
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000					
Y ₂	r	0.533	0.444	0.583	0.650	0.310	0.626	0.658				
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000				
Y ₃	r	0.367	0.562	0.613	0.612	0.518	0.662	0.776	0.706			
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
Y ₄	r	0.485	0.539	0.519	0.529	0.436	0.567	0.683	0.698	0.846		
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
Y ₅	r	0.408	0.505	0.490	0.554	0.469	0.593	0.622	0.596	0.774	0.831	
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
Y	r	0.502	0.598	0.637	0.683	0.527	0.721	0.845	0.836	0.929	0.922	0.869
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

การวิเคราะห์ถดถอยพหุเพื่อ ทดสอบความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของพนักงานสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ใน

วิชาชีบบัญชีจะทำการวิเคราะห์หาค่า Collinearity Statistics เพื่อทดสอบปัญหา Multicollinearity ของตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค้ำจุน (X_2) ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$) และด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) พบว่า ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หรือ ไม่มี Multicollinearity โดยค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ทั้งหมด ดังนั้นถือว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity สามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.13

ตาราง 4.13 แสดงวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี และตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.53	1.87
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.38	2.65
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.60	1.67
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.48	2.09
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	0.49	2.06
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.37	2.68

3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพภาพรวม (Y) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.809$ และ ค่า $r^2 = 0.655$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพภาพรวม (Y) ได้ 65.5% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)

และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพภาพรวม (Y) รายละเอียดแสดงในตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิผลการปฏิบัติงานบัญชีในภาพรวมของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Profitability	B	S.E.	Beta	t	P
Constant	0.76	0.29		2.623	0.010*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.06	0.08	0.06	0.734	0.465
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.07	0.10	0.07	0.751	0.454
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.22	0.06	0.26	3.507	0.001**
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.20	0.07	0.24	2.884	0.005**
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	0.01	0.07	0.01	0.170	0.866
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.28	0.07	0.35	3.809	0.000**
$r = 0.809$	$r^2 = 0.655$	S.E. = 0.273			
F = 34.198	Df = 114	$P_{(ANOVA)} = 0.000**$	Durbin-Watson = 2.233		

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานภาพรวม (Y)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิผลการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเข้าใจ (Y_1) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.803$ และ ค่า $r^2 = 0.644$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเข้าใจ (Y_1) ได้ 64.4% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) และเจตคติใน

วิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และ เจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเข้าใจ (Y_1) รายละเอียดแสดงในตาราง 4.15

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเข้าใจของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Profitability	B	S.E.	Beta	t	P
Constant	0.63	0.32		1.972	0.051
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	-0.10	0.09	-0.09	-1.183	0.239
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.12	0.11	0.11	1.170	0.244
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.21	0.07	0.23	3.085	0.003**
Constant	0.63	0.32		1.972	0.051
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.19	0.08	0.21	2.576	0.011*
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	0.13	0.08	0.14	1.708	0.091
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.30	0.08	0.35	3.728	0.000**
$r = 0.803$	$r^2 = 0.644$	S.E. = 0.302			
F = 32.568	Df = 114	$P_{(ANOVA)} = 0.000**$	Durbin-Watson = 2.385		

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความเข้าใจ (Y_1)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเชื่อถือได้ (Y_2) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.778$ และ ค่า $r^2 = 0.605$ หมายความว่าสมการถดถอย

สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเชื่อถือได้ (Y_2) ได้ 60.5% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (X_1) ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) คุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเชื่อถือได้ (Y_2) ส่วนคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$) ค่าเป็นลบ หมายความว่า มีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเชื่อถือได้ (Y_2) รายละเอียดแสดงดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta	t	P
Profitability					
Constant	0.52	0.38		1.390	0.167
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.33	0.10	0.27	3.272	0.001**
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	-0.19	0.12	-0.15	-1.556	0.123
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.26	0.08	0.25	3.254	0.002**
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.30	0.09	0.30	3.433	0.001**
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	-0.22	0.09	-0.22	-2.510	0.014*
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.39	0.10	0.41	4.084	0.000**
$r = 0.778$	$r^2 = 0.605$	S.E. = 0.354			
F = 27.581	Df = 114	$P_{(ANOVA)} = 0.000**$		Durbin-Watson = 2.061	

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความเชื่อถือได้ (Y_2)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความครบถ้วน (Y_3) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.758$ และ ค่า $r^2 = 0.575$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความครบถ้วน (Y_3) ได้ 57.5% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความครบถ้วน (Y_3) รายละเอียดแสดงในตาราง 4.17

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความครบถ้วนของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

Model	Unstandardized		Standardized		t	P
	Coefficients		Coefficients			
Profitability	B	S.E.	Beta			
Constant	0.87	0.36		2.462	0.015*	
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	-0.15	0.10	-0.13	-1.554	0.123	
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.19	0.12	0.16	1.587	0.115	
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.28	0.08	0.30	3.698	0.000**	
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.18	0.08	0.19	2.100	0.038*	
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	0.06	0.08	0.06	0.685	0.495	
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.27	0.09	0.30	2.943	0.004**	
$r = 0.758$	$r^2 = 0.575$	S.E. = 0.334				
F = 24.336	Df = 114	$P_{(ANOVA)} = 0.000^{**}$		Durbin-Watson = 2.001		

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความครบถ้วน (Y_3)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.663$ และ ค่า $r^2 = 0.439$ หมายความว่า สมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4) ได้ 43.9% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า มีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4) แสดงในตาราง 4.18

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

Model Profitability	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	S.E.	Beta	t	P
Constant	0.77	0.42		1.856	0.066
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.16	0.11	0.14	1.450	0.150
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.14	0.14	0.12	1.001	0.319
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.19	0.09	0.19	2.068	0.041*
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.12	0.10	0.13	1.215	0.227
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	0.02	0.10	0.02	0.177	0.860
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.21	0.11	0.23	1.969	0.051
$r = 0.663$	$r^2 = 0.439$	S.E. = 0.393			
F = 14.1	Df = 114	$P_{(ANOVA)} = 0.000^{**}$		Durbin-Watson = 2.057	

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านการตรงต่อเวลา (Y_5) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.658$ และ ค่า $r^2 = 0.432$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านการตรงต่อเวลา (Y_5) ได้ 43.2% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า มีค่าเป็นบวก หมายความว่า เจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านการตรงต่อเวลา (Y_5) รายละเอียดแสดงในตาราง 4.19

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ถดถอยพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านการตรงต่อเวลาของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
Profitability	B	S.E.	Beta	t	P
Constant	0.99	0.43		2.298	0.023*
ปัจจัยจูงใจ (X_1)	0.04	0.12	0.04	0.350	0.727
ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.11	0.14	0.09	0.745	0.458
ด้านความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$)	0.15	0.09	0.16	1.653	0.101
ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$)	0.19	0.10	0.19	1.827	0.070
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$)	0.07	0.10	0.07	0.684	0.495
ด้านเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$)	0.25	0.11	0.27	2.250	0.026*
$r = 0.658$	$r^2 = 0.432$	S.E. = 0.406			
F = 13.711	Df = 114	$P_{(ANOVA)} = 0.000^{**}$		Durbin-Watson = 2.301	

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้านการตรงต่อเวลา (Y_5)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะงานวิจัยได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาสรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.7 อายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 29.6 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 47.8

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น bahwa ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างคิดว่าส่งผลในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.40) โดยด้านปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.44) ส่วนด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53) ส่วนปัจจัยค่าจูง ด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงาน

บัญชีคุณภาพ มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.53) และน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.68)

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการศึกษาสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างมี ทักษะทางวิชาชีพพนักงานบัญชีในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ คุณค่าแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ เจตคติในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และน้อยที่สุดคือ ความรู้ในวิชาชีพ บัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.53)

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการศึกษาสรุปว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ในภาพรวมมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ด้านความครบถ้วน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.50) และน้อยที่สุดคือ ด้านความเชื่อถือได้ พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.55)

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา

1) สรุปการวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

1.1) จำแนกตามเพศ

จากการศึกษาสรุปว่า ผู้ทำบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$) และเมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานบัญชีในแต่ละด้าน พบว่า ผู้ทำบัญชีเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$)

1.2) จำแนกตามอายุ

จากการศึกษาสรุปว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม ผู้ทำบัญชีที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.008 < 0.01$) และน้อยกว่า ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.021 < 0.05$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเข้าใจ ผู้ทำบัญชีที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.003 < 0.01$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.035 < 0.05$) และน้อยกว่า ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.000 < 0.01$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความครบถ้วน ผู้ทำบัญชีที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.004 < 0.01$)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจผู้ทำบัญชีที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีประสิทธิภาพน้อยกว่า (Mean Difference ติดลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 31 - 40 ปี ทำบัญชีที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P < 0.05$)

1.3) จำแนกตามระดับการศึกษา

จากการศึกษาสรุปว่า ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษามากกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.040 < 0.05$) และ

เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.001 < 0.01$) และด้านการตรงต่อเวลาได้ ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.042 < 0.05$ ส่วน ด้านความเข้าใจ ด้านความครบถ้วน และด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า กับผู้ทำบัญชีที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P > 0.05$)

1.4) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาสรุปว่า ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีภาพรวม น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.014 < 0.05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเข้าใจ ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.000 < 0.01$) ด้านความเชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P = 0.018 < 0.05$) ด้านความครบถ้วน ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.000 < 0.01$) ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.006 < 0.01$) ด้านการตรงต่อเวลา ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ ไม่เกิน 25,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน น้อยกว่า (ค่า t เป็นลบ) ผู้ทำบัญชีที่มีรายได้ มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P = 0.001 < 0.01$)

** , * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05

2) สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

2.1) สรุปการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.729 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับน้อยไปจนถึงระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.39 – 0.671 ถือว่ามีความสัมพันธ์ระดับน้อยไปจนถึงระดับสูง เมื่อนำตัวแปรอิสระไปวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ Multicollinearity

2.2) สรุปการวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี

2.2.1) การวิเคราะห์ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากการศึกษาสรุปว่า การวิเคราะห์ทดสอบเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพภาพรวม (Y) กับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.809$ และ ค่า $r^2 = 0.655$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพภาพรวม (Y) ได้ 65.5% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก หมายความว่า

ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวก ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพภาพรวม (Y)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของ สำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเข้าใจ (Y_1) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพ บัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.803$ และ ค่า $r^2 = 0.644$ หมายความว่าสมการ ถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความ เข้าใจ (Y_1) ได้ 64.4% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) และเจต คติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การ ถดถอย (β) พบว่า ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทาง วิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี ของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเข้าใจ (Y_1)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของ สำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเชื่อถือได้ (Y_2) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ใน วิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.778$ และ ค่า $r^2 = 0.605$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ด้านความเชื่อถือได้ (Y_2) ได้ 60.5% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (X_1) ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) คุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ความรู้ใน วิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีค่าเป็นบวก หมายความว่า มี อิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความ

เชื่อถือได้ (Y_2) ส่วนคุณค่าแห่งวิชาชีพ ($X_{3,3}$) ค่าเป็นลบ หมายความว่า มีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเชื่อถือได้ (Y_2)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความครบถ้วน (Y_3) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.758$ และ ค่า $r^2 = 0.575$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความครบถ้วน (Y_3) ได้ 57.5% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P < 0.01$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า ทั้ง 3 ตัวมีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) ทักษะทางวิชาชีพ ($X_{3,2}$) และเจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความครบถ้วน (Y_3)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ในวิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.663$ และ ค่า $r^2 = 0.439$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4) ได้ 43.9% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า มีค่าเป็นบวก หมายความว่า ความรู้ในวิชาชีพ ($X_{3,1}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ (Y_4)

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านการตรงต่อเวลา (Y_5) กับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และความรู้ใน

วิชาชีพบัญชี พบว่า สมการถดถอยที่ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ($P_{(ANOVA)} = 0.000 < 0.01$) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $r = 0.658$ และ ค่า $r^2 = 0.432$ หมายความว่าสมการถดถอยสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านการตรงต่อเวลา (Y_5) ได้ 43.2% โดยตัวแปรที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ เจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ($P < 0.05$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) พบว่า มีค่าเป็นบวก หมายความว่า เจตคติในวิชาชีพ ($X_{3,4}$) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพด้านการตรงต่อเวลา (Y_5)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 จากผลการศึกษาสรุปว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นจริงตามสมมติฐานการศึกษาที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ สอดคล้องกับ ขวัญชัย ชมศิริ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.2 จากผลการศึกษาสรุปว่า ปัจจัยแรงจูงใจไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ซึ่งไม่เป็นจริงตามสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ สอดคล้องกับ กนกพร กระจ่างแสง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.2.3 จากผลการศึกษาสรุปว่าปัจจัยทักษะทางวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ซึ่งเป็นจริงตามสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยทักษะทางวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ กิมสร้าง (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชี ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และปัจจัยด้านเจตคติในวิชาชีพ

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษา

5.3.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพในระดับมากที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือสำนักงานบัญชีคุณภาพควรจะได้ใส่ใจปรับปรุงพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจให้ดีที่สุด และควรพัฒนาปัจจัยทักษะทางวิชาชีพของพนักงานในสำนักงาน ให้เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

5.3.2 เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ยังมีอีกหลายปัจจัย ดังนั้นการพิจารณานำผลการศึกษาไปใช้ต้องศึกษางานวิจัยอื่นร่วมด้วย เนื่องจากแต่ละงานวิจัยมีบริบทการดำเนินการวิจัยที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจ่างแสง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี ปีที่ : 11 ฉบับที่ : 26 เลขหน้า : 116-129.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2560). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 29 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามลดา
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า . 2562 : สำนักงานบัญชีคุณภาพที่จดทะเบียนในประเทศไทย ปี 2562. กระทรวงพาณิชย์. สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2562. เข้าถึงได้จาก : <https://www.dbd.go.th>
- ขวัญชัย ชมศิริ และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินิทธิ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2 หน้า : 490 – 504.
- คุณสมบัติของนักบัญชีที่ดี. (2561) : (เว็บไซต์). สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2562. เข้าถึงได้จาก : <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/คุณสมบัติของนักบัญชี> : (2557)
- จิตติมา อัครธิตินพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธัญญา ทองหอม. (2556). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นักบัญชี. (2561) “ความหมายของนักบัญชี” : (เว็บไซต์). สืบค้นเมื่อ 16 มกราคม 2562 เข้าถึงได้จาก : <https://th.wikipedia.org/wiki/นักบัญชี>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิธิวดี ทับทิมศรี. (2558). แนวทางการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม 2558.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ การบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประทีป วชิทองรัตนา. (2560) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่ : 20 ฉบับที่ : 1 เลขหน้า : 85-94.
- ปริญญา ปิ่นทอง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์. (2561). อิทธิพลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานวิศวกรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง. สุทธิปริทัศน์ ปีที่ 32 ฉบับที่ 103 เลขหน้า : 174-188 กรกฎาคม - กันยายน 2561 .
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2561). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. (ออนไลน์) เข้าถึงได้ จาก: <https://sites.google.com/site/potarticle/> [มกราคม].
- รัตนรพี ฦ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชีกรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสวี และ สุรีย์ โปษกรณัญญ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. การประชุมวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ 4, 1515-1526. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. 2552. ทักษะวิชาชีพบัญชี. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2562 . สืบค้นจาก www.fap.or.th.
- สุภาพร เข้มข้อย. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวทางปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 3(10). 73 - 80.
- เสาวลักษณ์ กิมสร้าง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีของผู้ทำบัญชีในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ที่จะทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Alderfer, Clayton P. (1976). ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow. New York : Harper and Row.
- Domjan, M. (1996). The principles of learning and behavior belmont. California: Thomson Wadsworth.
- Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Willey & Sons.
- Hoyer, W. D., & Macinnis, D. J. (1998). Consumer behavior. Boston: Houghton Mifflin.
- Loudon, D. L., & Bitta, D. A. J. (1988). Consumer Behavior: Concept and Applications (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Pride, Hughes and Kapoor. (1996). [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://th.wikipedia.org/wiki>.
- Vroom, V. H. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons. P.66
- Walter, K. (1978). The Working Class in Welfare Capitalism. London : Routledge & Kegan Paul.
- Yamane, Y. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยแบบสอบถาม จะแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 1. เพศ | () 1. ชาย | () 2. หญิง |
| 2. อายุ | () 1. ต่ำกว่า 25 ปี | () 2. 25 – 30 ปี |
| | () 3. 31 – 35 ปี | () 4. 36 - 40 ปี |
| | () 5. 41 - 45 ปี | () 6. มากกว่า 45 ปี |
| 3. ระดับการศึกษา | () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | () 2. ปริญญาตรี |
| | () 3. ปริญญาโท | () 4. ปริญญาเอก |
| 4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | () 1. 15,000 – 20,000 บาท | () 2. 20,001 – 25,000 บาท |
| | () 3. 25,001 – 30,000 บาท | () 4. มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป |

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำ

เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย					
2. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการตรวจสอบ					
3. ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
1. การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม					
2. เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้					
3. ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
1. จำนวนเงินเดือนในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2. จำนวนโบนัสในแต่ละปีมีความเหมาะสม					
3. สิทธิวันหยุดประจำปี ลาพัก ลาป่วย และลาพักผ่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม					
ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาด สบายต่อการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน					
2. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน ปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน					
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความ เหมาะสมเพียงพอ					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาใน การทำงาน					
2. ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองแก่พนักงานทุกคน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับคำแนะนำ ปรึกษา และได้รับความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3. เพื่อนร่วมงานสามารถไว้วางใจได้					
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน					
1. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่					
2. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน					
3. องค์กรมีความมั่นคงในการดำเนินงาน					
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ					
1. องค์กรจัดหาสื่อต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถใช้ในการพัฒนา ตนเองได้					
2. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่อง					
3. องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำ

เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพของผู้จัดทำบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้ในวิชาชีพ					
1. ท่านมีความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด					
2. ท่านคิดว่ามาตรฐานการบัญชีสามารถช่วยให้การจัดทำบัญชีถูกต้อง น่าเชื่อถือ					
3. ท่านได้รับการเข้าฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับการบันทึกบัญชี และสามารถให้ระบบสารสนเทศในการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว					
ด้านทักษะทางวิชาชีพ					
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานบัญชีตามระเบียบแก่ฝ่ายบริหารได้					
3. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ					
1. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส					
2. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานอย่างเป็นอิสระ					
3. ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีความเที่ยงธรรม และซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับขององค์กร					

ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพ และเจตคติในวิชาชีพของผู้จัดทำบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเจตคติในวิชาชีพ					
1. ท่านสามารถปฏิบัติตามกระบวนการในการจัดทำบัญชีอย่างถูกต้อง					
2. ท่านสามารถจัดทำงบการเงินได้อย่างถูกต้องครบถ้วน					
3. ท่านสามารถปิดบัญชีได้เสร็จตามรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้เสมอ					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำ

เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเข้าใจ					
1. ท่านสามารถใช้ข้อมูลในงบการเงินได้อย่างถูกต้อง					
2. ท่านสามารถปฏิบัติตามกระบวนการในการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง					
3. ท่านพัฒนาและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง					
ด้านความเชื่อถือได้					
1. ท่านปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรโดยไม่ถูกทักท้วงจากผู้ตรวจสอบ					
2. ท่านสามารถเสนอข้อมูลในงบการเงินที่ใช้ในการตัดสินใจได้					
3. คุณภาพงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับ					

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความครบถ้วน					
1. ท่านมีการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบแบบแผนขององค์กร					
2. ท่านสามารถจัดทำข้อมูลในงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน					
3. ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการงานได้					
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ					
1. ท่านสามารถเสนองบการเงินให้ผู้บริหารในการตัดสินใจบริหารงานองค์กรได้					
2. ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือและคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในองค์กร					
ด้านการตรงต่อเวลา					
1. ท่านสามารถปิดบัญชีได้เสร็จตามรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้					
2. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนางานของท่านอยู่ตลอดเวลา					
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล SPSS



Frequency Table

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	21	18.3	18.3	18.3
หญิง	94	81.7	81.7	100.0
Total	115	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า 25 ปี	16	13.9	13.9	13.9
25 - 30 ปี	28	24.3	24.3	38.3
31 - 35 ปี	12	10.4	10.4	48.7
36 - 40 ปี	11	9.6	9.6	58.3
41 - 45 ปี	14	12.2	12.2	70.4
มากกว่า 45 ปี	34	29.6	29.6	100.0
Total	115	100.0	100.0	

อายุ2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 30 ปี	44	38.3	38.3	38.3
31 - 40 ปี	23	20.0	20.0	58.3
มากกว่า 40 ปี	48	41.7	41.7	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Frequency Table

การศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.6	2.6	2.6
ปริญญาตรี	74	64.3	64.3	67.0
ปริญญาโท	34	29.6	29.6	96.5
ปริญญาเอก	4	3.5	3.5	100.0
Total	115	100.0	100.0	

การศึกษา2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	67.0	67.0	67.0
สูงกว่าปริญญาตรี	38	33.0	33.0	100.0
Total	115	100.0	100.0	

รายได้

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15,000 – 20,000 บาท	36	31.3	31.3	31.3
20,001 – 25,000 บาท	11	9.6	9.6	40.9
25,001 – 30,000 บาท	13	11.3	11.3	52.2
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	55	47.8	47.8	100.0
Total	115	100.0	100.0	

Frequency Table

รายได้2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่เกิน 25,000 บาท	47	40.9	40.9	40.9
มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	68	59.1	59.1	100.0
Total	115	100.0	100.0	



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและท้าทาย	115	3	5	4.19	.591
ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการตรวจสอบ	115	3	5	4.03	.620
ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการทำงาน	115	3	5	4.39	.631
ด้านลักษณะงาน	115	3.00	5.00	4.2053	.52895
การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม	115	3	5	4.31	.598
เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน และมีความเป็นไปได้	115	3	5	4.37	.640
ตำแหน่งงานในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	115	3	5	4.30	.513
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	115	3.00	5.00	4.3249	.50032
ปัจจัยจูงใจ	115	3.33	5.00	4.2659	.45058
จำนวนเงินเดือนในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบัน	115	3	5	3.93	.710
จำนวนโบนัสในแต่ละปีมีความเหมาะสม	115	1	5	3.83	.840
สิทธิวันหยุดประจำปี ลากิจ ลาป่วย และลาพักก่อนที่ได้รับมีความเหมาะสม	115	1	5	4.20	.786
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	115	1.67	5.00	3.9850	.68190
สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน สะอาด สวยสดงดงาม	115	3	5	4.32	.643
สถานที่ปฏิบัติงานของท่านปราศจากเสียงรบกวนเหมาะสมแก่การทำงาน	115	3	5	4.24	.670
อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ต้องใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมเพียงพอ	115	3	5	4.38	.571
ด้านสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	115	3.00	5.00	4.3156	.54637
ท่านได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	115	3	5	4.45	.610

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านได้รับความเอื้ออาทรจากผู้บังคับบัญชา	115	3	5	4.47	.626
ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นกันเองแก่พนักงานทุกคน	115	3	5	4.52	.567
ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	115	3	5	4.41	.605
เพื่อร่วมงานสามารถไว้วางใจได้	115	3.00	5.00	4.2783	.65625
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	115	3.00	5.00	4.3624	.57835
ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่	115	3	5	4.34	.560
ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน	115	3	5	4.37	.597
องค์กรมีความมั่นคงในการดำเนินงาน	115	3	5	4.39	.603
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	115	3.00	5.00	4.3653	.53369
องค์กรจัดหาสื่อต่าง ๆ ที่พนักงานสามารถใช้ในการพัฒนาตนเองได้	115	3	5	4.28	.600
ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	115	3	5	4.44	.610
องค์กรมีการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง	115	3	5	4.34	.605
ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ	115	3.00	5.00	4.3534	.55907
ปัจจัยค่าจ้าง	115	2.78	5.00	4.3105	.43554
ปัจจัยแรงจูงใจ	115	3.14	5.00	4.2878	.40418
Valid N (listwise)	115				

Descriptives

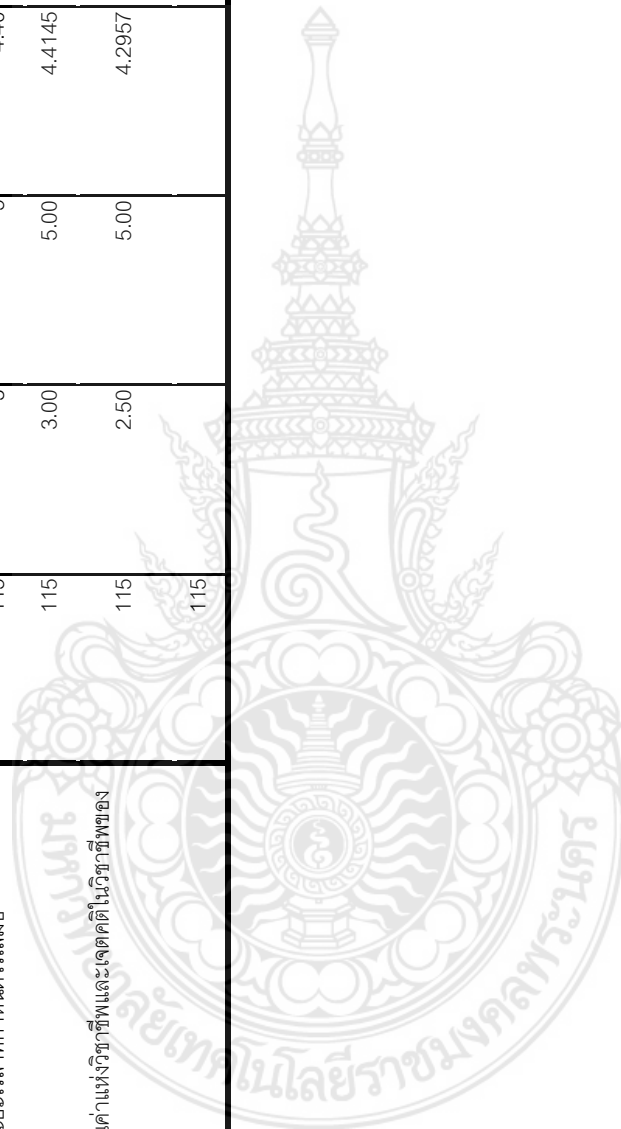
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านมีความรู้ด้านเศรษฐกิจ การเมืองในปัจจุบันมากน้อยเพียงใด	115	1	5	3.72	.682
ท่านคิดว่ามาตรฐานการบัญชีสามารถช่วยในการจัดทำบัญชีถูกต้อง น่าเชื่อถือ	115	1	5	4.30	.595
ท่านได้รับการเข้าฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับงานที่บัญชี และสามารถได้ระบบสารสนเทศในการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว	115	1	5	4.18	.670
ด้านความรู้ในวิชาชีพ	115	1.00	5.00	4.0700	.52881
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	115	3	5	4.19	.544
ท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานบัญชีตามระเบียบแก่ฝ่ายบริหารได้	115	3	5	4.11	.604
ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงานได้เป็นอย่างดี	115	3	5	4.25	.660
ด้านทักษะทางวิชาชีพ	115	3.00	5.00	4.1855	.54120
ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส	115	3	5	4.47	.597
ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	115	3	5	4.51	.568
ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส มีความเที่ยงธรรม และซื่อสัตย์สุจริต รักษาความลับขององค์กร	115	3	5	4.56	.580
ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	115	3.00	5.00	4.5132	.53777
ท่านสามารถปฏิบัติตามกระบวนการในการจัดทำบัญชีอย่างถูกต้อง	115	3	5	4.43	.609
ท่านสามารถจัดการงบประมาณได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	115	3	5	4.41	.605

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีหรือตามรอบระยะเวลาที่กำหนดได้เสมอ	115	3	5	4.40	.618
ด้านเจตคติในวิชาชีพ	115	3.00	5.00	4.4145	.56987
ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ คุณค่าแห่งวิชาชีพและเจตคติในวิชาชีพของผู้จัดทำบัญชี	115	2.50	5.00	4.2957	.44267
Valid N (listwise)	115				



Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ท่านสามารถให้ข้อมูลในงบการเงินได้อย่างถูกต้อง	115	3	5	4.28	.539
ท่านสามารถปฏิบัติตามกระบวนการในการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง	115	3	5	4.36	.533
ท่านพัฒนาและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เดิมเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	115	3	5	4.35	.563
ด้านความเข้าใจ	115	3.00	5.00	4.3276	.49203
ท่านปฏิบัติงานด้านบัญชีขององค์กรโดยไม่ถูกทักท้วงจากผู้ตรวจสอบ	115	1	5	4.01	.800
ท่านสามารถเสนอข้อมูลในงบการเงินที่ใช้ในการตัดสินใจได้	115	3	5	4.20	.610
คุณภาพงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ดีและเป็นที่ยอมรับ	115	3	5	4.26	.563
ด้านความเชื่อถือได้	115	3.00	5.00	4.1565	.54835
ท่านมีการจัดทำบัญชีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามระเบียบแบบแผนขององค์กร	115	3	5	4.38	.523
ท่านสามารถจัดทำข้อมูลในงบการเงินได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	115	3	5	4.34	.560
ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความล่าช้าในการงานได้	115	3	5	4.35	.547
ด้านความครบถ้วน	115	3.00	5.00	4.3567	.49896
ท่านสามารถเสนองบการเงินให้ผู้บริหารในการตัดสินใจบริหารงานองค์กรได้	115	3	5	4.30	.592
ท่านรู้สึกมีเกียรติ และได้รับการยอมรับนับถือและคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	115	3	5	4.34	.576
ท่านรู้สึกภูมิใจที่ผลงานของท่านถูกนำไปพูดถึงในองค์กร	115	3	5	4.31	.568

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านความเกี่ยวข้องกับภารกิจที่รับผิดชอบ	115	3.00	5.00	4.3163	.51119
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	115	3	5	4.43	.609
ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา	115	3	5	4.46	.535
ท่านสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	115	2	5	4.37	.597
ด้านการตรงต่อเวลา	115	3.00	5.00	4.4204	.52465
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	115	3.00	5.00	4.3153	.45244
Valid N (listwise)	115				

T-Test

Group Statistics

เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ชาย	4.2381	.45227	.09869
	หญิง	4.3326	.45308	.04673
ด้านความเข้าใจ	ชาย	4.2214	.48748	.10638
	หญิง	4.3513	.49249	.05080
ด้านความเชื่อถือได้	ชาย	4.1271	.61003	.13312
	หญิง	4.1631	.53695	.05538
ด้านความครบถ้วน	ชาย	4.3010	.42033	.09172
	หญิง	4.3691	.51607	.05323
ด้านความเกี่ยวข้องกับงานตัดสินใจ	ชาย	4.2871	.49742	.10855
	หญิง	4.3229	.51659	.05328
ด้านการตรงต่อเวลา	ชาย	4.2538	.52686	.11497
	หญิง	4.4577	.51966	.05360

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	.037	.848	-.864	113	.389	-.09446	.10932	-.31105	.12213	
			-.865	29.653	.394	-.09446	.10920	-.31758	.12866	
ด้านความเข้าใจ	.808	.370	-1.094	113	.276	-.12985	.11866	-.36493	.10523	
			-1.102	29.827	.279	-.12985	.11788	-.37065	.11096	
ด้านความเชื่อถือได้	.346	.557	-.270	113	.787	-.03594	.13289	-.29923	.22735	
			-.249	27.346	.805	-.03594	.14418	-.33160	.25972	

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ด้านความครบถ้วน	6.912	.010	-.565	113	.573	-.06820	.12079	-.30751	.17112	
			-.643	34.888	.524	-.06820	.10605	-.28351	.14712	
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	.004	.949	-.288	113	.774	-.03573	.12388	-.28116	.20970	
			-.295	30.420	.770	-.03573	.12092	-.28254	.21108	
ด้านการตรงต่อเวลา	.876	.351	-1.621	113	.108	-.20385	.12574	-.45296	.04526	
			-1.607	29.340	.119	-.20385	.12685	-.46316	.05546	

Oneway

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ไม่เกิน 30 ปี	44	4.1643	.38035	.05734	4.0487	4.2800	3.60	4.93
	31 – 40 ปี	23	4.4717	.39379	.08211	4.3015	4.6420	3.93	5.00
	มากกว่า 40 ปี	48	4.3788	.50412	.07276	4.2324	4.5251	3.00	5.00
	Total	115	4.3153	.45244	.04219	4.2317	4.3989	3.00	5.00
ด้านความเข้าใจ	ไม่เกิน 30 ปี	44	4.1889	.44010	.06635	4.0551	4.3227	3.33	5.00
	31 – 40 ปี	23	4.5665	.40778	.08503	4.3902	4.7429	4.00	5.00
	มากกว่า 40 ปี	48	4.3402	.53484	.07720	4.1849	4.4955	3.00	5.00
	Total	115	4.3276	.49203	.04588	4.2367	4.4185	3.00	5.00
ด้านความเชื่อถือได้	ไม่เกิน 30 ปี	44	3.9314	.48496	.07311	3.7839	4.0788	3.00	5.00
	31 – 40 ปี	23	4.2183	.46656	.09728	4.0165	4.4200	3.67	5.00
	มากกว่า 40 ปี	48	4.3333	.57534	.08304	4.1663	4.5004	3.00	5.00
	Total	115	4.1565	.54835	.05113	4.0552	4.2578	3.00	5.00

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ด้านความครบถ้วน	44	4.2123	.44320	.06682	4.0775	4.3470	3.67	5.00
31 – 40 ปี	23	4.5800	.44088	.09193	4.3894	4.7706	4.00	5.00
มากกว่า 40 ปี	48	4.3821	.53721	.07754	4.2261	4.5381	3.00	5.00
Total	115	4.3567	.49896	.04653	4.2645	4.4489	3.00	5.00
ด้านความเกี่ยวข้องกับภาคตัดสินใจ	44	4.1518	.51628	.07783	3.9949	4.3088	3.33	5.00
31 – 40 ปี	23	4.4500	.45662	.09521	4.2525	4.6475	4.00	5.00
มากกว่า 40 ปี	48	4.4031	.50058	.07225	4.2578	4.5485	3.00	5.00
Total	115	4.3163	.51119	.04767	4.2219	4.4108	3.00	5.00
ด้านการตรงต่อเวลา	44	4.3334	.53334	.08040	4.1713	4.4956	3.33	5.00
31 – 40 ปี	23	4.5513	.46735	.09745	4.3492	4.7534	4.00	5.00
มากกว่า 40 ปี	48	4.4375	.53795	.07765	4.2813	4.5937	3.00	5.00
Total	115	4.4204	.52465	.04892	4.3235	4.5174	3.00	5.00

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	Between Groups	1.759	.880	4.566	.012
	Within Groups	21.577	.193		
	Total	23.336	114		
ด้านความเข้าใจ	Between Groups	2.167	1.084	4.773	.010
	Within Groups	25.431	.227		
	Total	27.599	114		
ด้านความเชื่อถือได้	Between Groups	3.819	1.909	7.021	.001
	Within Groups	30.460	.272		
	Total	34.279	114		
ด้านความครบถ้วน	Between Groups	2.096	1.048	4.464	.014
	Within Groups	26.286	.235		
	Total	28.382	114		

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความเกี่ยวข้องกับภาคตัดสินใจ	Between Groups	1.963	.982	3.951	.022
	Within Groups	27.826	.248		
	Total	29.789	114		
ด้านภาครตรงต่อเวลา	Between Groups	.741	.371	1.355	.262
	Within Groups	30.638	.274		
	Total	31.379	114		

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ2	(J) อายุ2	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-.30742	.11294	.008	-.5312	-.0837
		มากกว่า 40 ปี	-.21443	.09161	.021	-.3959	-.0329
	31 - 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.30742	.11294	.008	.0837	.5312
		มากกว่า 40 ปี	.09299	.11131	.405	-.1276	.3135
	มากกว่า 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.21443	.09161	.021	.0329	.3959
		31 - 40 ปี	-.09299	.11131	.405	-.3135	.1276
ด้านความเข้าใจ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-.37766	.12261	.003	-.6206	-.1347
		มากกว่า 40 ปี	-.15134	.09945	.131	-.3484	.0457
	31 - 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.37766	.12261	.003	.1347	.6206
		มากกว่า 40 ปี	.22631	.12084	.064	-.0131	.4657
	มากกว่า 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.15134	.09945	.131	-.0457	.3484
		31 - 40 ปี	-.22631	.12084	.064	-.4657	.0131

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) อายุ 2	(J) อายุ 2	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความเชื่อที่ได้	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-.28690	.13418	.035	-.5528	-.0210
		มากกว่า 40 ปี	-.40197	.10884	.000	-.6176	-.1863
	31 - 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.28690	.13418	.035	.0210	.5528
		มากกว่า 40 ปี	-.11507	.13225	.386	-.3771	.1470
	มากกว่า 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.40197	.10884	.000	.1863	.6176
		31 - 40 ปี	.11507	.13225	.386	-.1470	.3771
ด้านความชอบส่วนตัว	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-.36773	.12465	.004	-.6147	-.1207
		มากกว่า 40 ปี	-.16981	.10111	.096	-.3702	.0305
	31 - 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.36773	.12465	.004	.1207	.6147
		มากกว่า 40 ปี	.19792	.12286	.110	-.0455	.4413
	มากกว่า 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.16981	.10111	.096	-.0305	.3702
		31 - 40 ปี	-.19792	.12286	.110	-.4413	.0455

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) ชาย2	(J) ชาย2	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ด้านความเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-.29818*	.12825	.022	-.5523	-.0441
		มากกว่า 40 ปี	-.25131*	.10403	.017	-.4574	-.0452
	31 - 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.29818*	.12825	.022	.0441	.5523
		มากกว่า 40 ปี	.04688	.12640	.711	-.2036	.2973
	มากกว่า 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.25131*	.10403	.017	.0452	.4574
		31 - 40 ปี	-.04688	.12640	.711	-.2973	.2036
ด้านการตรงต่อเวลา	ไม่เกิน 30 ปี	31 - 40 ปี	-.21790	.13458	.108	-.4845	.0487
		มากกว่า 40 ปี	-.10409	.10916	.342	-.3204	.1122
	31 - 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.21790	.13458	.108	-.0487	.4845
		มากกว่า 40 ปี	.11380	.13264	.393	-.1490	.3766
	มากกว่า 40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี	.10409	.10916	.342	-.1122	.3204
		31 - 40 ปี	-.11380	.13264	.393	-.3766	.1490

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

T-Test

Group Statistics

	การศึกษาก2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	4.2545	.44244	.05042
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.4384	.45317	.07351
ด้านความเข้าใจ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	4.2860	.48641	.05543
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.4118	.49905	.08096
ด้านความเชื่อถือได้	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	4.0391	.51017	.05814
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.3945	.55226	.08959
ด้านความครบถ้วน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	4.3379	.50272	.05729
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.3947	.49572	.08042
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	4.2600	.54008	.06155
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.4305	.43125	.06996
ด้านการตรงต่อเวลา	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า	77	4.3506	.54070	.06162
	สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.5618	.46571	.07555

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower	Upper
ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน	Equal variances assumed	.474	.492	-2.080	113	.040	-.18388	.08842	-.35904	-.00871
	Equal variances not assumed			-2.063	72.218	.043	-.18388	.08914	-.36157	-.00618
ด้านความเข้าใจ	Equal variances assumed	.032	.857	-1.294	113	.198	-.12587	.09726	-.31855	.06682
	Equal variances not assumed			-1.283	72.109	.204	-.12587	.09811	-.32145	.06971
ด้านความเชื่อถือได้	Equal variances assumed	3.294	.072	-3.419	113	.001	-.35538	.10395	-.56132	-.14945
	Equal variances not assumed			-3.328	68.787	.001	-.35538	.10680	-.56845	-.14231

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ด้านความครบถ้วน	.062	.804	-.573	113	.568	-.05681	.09921	-.25337	.13974	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			-.575	74.719	.567	-.05681	.09874	-.25352	.13989	
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	2.435	.121	-1.696	113	.093	-.17053	.10052	-.36967	.02862	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			-1.830	90.150	.071	-.17053	.09318	-.35564	.01459	
ด้านภาพตรงต่อเวลา	2.254	.136	-2.059	113	.042	-.21119	.10256	-.41439	-.00800	
Equal variances assumed										
Equal variances not assumed			-2.166	84.415	.033	-.21119	.09749	-.40505	-.01734	

T-Test

Group Statistics

รายใต้2	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.1326	.39273	.05729
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.4416	.45031	.05461
ด้านความเข้าใจ	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.1983	.47541	.06934
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.4169	.48675	.05903
ด้านความเชื่อถือได้	ไม่เกิน 25,000 บาท	3.8509	.42133	.06146
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.3678	.52811	.06404
ด้านความครบถ้วน	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.2057	.47887	.06985
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.4610	.48902	.05930
ด้านความเกี่ยวข้องกับการตลาดสินค้า	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.1281	.53252	.07768
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.4465	.45593	.05529
ด้านการตรงต่อเวลา	ไม่เกิน 25,000 บาท	4.2768	.54011	.07878
	มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป	4.5197	.49355	.05985

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน	7.391	.008	-3.809	113	.000	-.30906	.08115	-.46984	-.14829	
			-3.905	106.951	.000	-.30906	.07914	-.46596	-.15217	
ด้านความเข้าใจ	2.541	.114	-2.390	113	.018	-.21861	.09146	-.39982	-.03741	
			-2.401	100.562	.018	-.21861	.09107	-.39927	-.03795	
ด้านความเชื่อถือได้	8.190	.005	-5.590	113	.000	-.51694	.09247	-.70014	-.33375	
			-5.824	110.603	.000	-.51694	.08876	-.69283	-.34105	

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
ด้านความครบถ้วน	3.621	.060	-2.775	113	.006	-.25528	.09198	-.43752	-.07305	
			-2.786	100.400	.006	-.25528	.09163	-.43706	-.07351	
ด้านความเกี่ยวข้องกับภาคี	.003	.955	-3.435	113	.001	-.31839	.09268	-.50199	-.13478	
ด้านความเกี่ยวข้องกับภาคี			-3.339	88.775	.001	-.31839	.09534	-.50784	-.12893	
ด้านการตรงต่อเวลา	.015	.901	-2.496	113	.014	-.24290	.09731	-.43569	-.05010	
			-2.455	93.123	.016	-.24290	.09894	-.43937	-.04643	

	บัจจุญใจ	บัจจุศัจจน	ด้าน ความรู้ใน วิชาชีพ	ด้านทักษะ ทางวิชาชีพ	ด้านคุณค่าแห่ง วิชาชีพ	ด้านเจตคติใน วิชาชีพ	ด้านความ เข้าใจ	ด้านความ เชื่อถือได้	ด้านความ ครบถ้วน	ด้านความ เกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ	ด้านการตรง ต่อเวลา	ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของพนักงาน
ด้านความครบถ้วน	.367**	.562**	.613**	.612**	.518**	.662**	.776**	.706**	1	.846**	.774**	.929**
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
ด้านความเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ	.485**	.539**	.519**	.529**	.436**	.567**	.683**	.698**	.846**	1	.831**	.922**
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
ด้านการตรงต่อเวลา	.408**	.505**	.490**	.554**	.469**	.593**	.622**	.596**	.774**	.831**	1	.869**
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
ประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงาน	.502**	.598**	.637**	.683**	.527**	.721**	.845**	.836**	.929**	.922**	.869**	1
Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 ^a	.655	.636	.27297	2.233

a. Predictors: (Constant), ด้านเจตคติในวิชาชีพ, บังคับจูงใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจูงใจ

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.289	6	2.548	34.198	.000 ^a
	Residual	8.047	108	.075		
	Total	23.336	114			

a. Predictors: (Constant), ด้านเจตคติในวิชาชีพ, บังคับจูงใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจูงใจ

b. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.760	.290		2.623	.010		
	บังคับจูงใจ	.057	.078	.057	.734	.465	.534	1.874
	บังคับจูงใจ	.072	.096	.069	.751	.454	.377	2.650
	ด้านความรู้ในวิชาชีพ	.219	.062	.256	3.507	.001	.599	1.669
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	.197	.068	.235	2.884	.005	.479	2.087
	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	.012	.068	.014	.170	.866	.485	2.064
	ด้านเจตคติในวิชาชีพ	.280	.073	.353	3.809	.000	.373	2.683

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.624	.30160	2.385

a. Predictors: (Constant), ด้านเจดคติในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจำใจ

b. Dependent Variable: ด้านความเข้าใจ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.775	6	2.962	32.568	.000 ^a
	Residual	9.824	108	.091		
	Total	27.599	114			

a. Predictors: (Constant), ด้านเจดคติในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจำใจ

b. Dependent Variable: ด้านความเข้าใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.631	.320		1.972	.051		
	บังคับใจ	-.102	.086	-.093	-1.183	.239	.534	1.874
	บังคับจำใจ	.124	.106	.109	1.170	.244	.377	2.650
	ด้านความรู้ในวิชาชีพ	.213	.069	.229	3.085	.003	.599	1.669
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	.194	.075	.214	2.576	.011	.479	2.087
	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	.129	.075	.141	1.708	.091	.485	2.064
	ด้านเจดคติในวิชาชีพ	.303	.081	.351	3.728	.000	.373	2.683

a. Dependent Variable: ด้านความเข้าใจ

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.778 ^a	.605	.583	.35403	2.061

a. Predictors: (Constant), ด้านจิตคิดในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจำ

b. Dependent Variable: ด้านความเชื่อถือได้

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.742	6	3.457	27.581	.000 ^a
	Residual	13.537	108	.125		
	Total	34.279	114			

a. Predictors: (Constant), ด้านจิตคิดในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจำ

b. Dependent Variable: ด้านความเชื่อถือได้

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.522	.376		1.390	.167		
	บังคับใจ	.330	.101	.271	3.272	.001	.534	1.874
	บังคับจำ	-.193	.124	-.153	-1.556	.123	.377	2.650
	ด้านความรู้ในวิชาชีพ	.264	.081	.254	3.254	.002	.599	1.669
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	.304	.089	.300	3.433	.001	.479	2.087
	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	-.222	.089	-.218	-2.510	.014	.485	2.064
	ด้านจิตคิดในวิชาชีพ	.389	.095	.405	4.084	.000	.373	2.683

a. Dependent Variable: ด้านความเชื่อถือได้

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.551	.33426	2.011

a. Predictors: (Constant), ด้านจิตคิดในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับคำจูน

b. Dependent Variable: ด้านความครบถ้วน

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.315	6	2.719	24.336	.000 ^a
	Residual	12.067	108	.112		
	Total	28.382	114			

a. Predictors: (Constant), ด้านจิตคิดในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับคำจูน

b. Dependent Variable: ด้านความครบถ้วน

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.873	.355		2.462	.015		
	บังคับใจ	-.148	.095	-.133	-1.554	.123	.534	1.874
	บังคับคำจูน	.186	.117	.162	1.587	.115	.377	2.650
	ด้านความรู้ในวิชาชีพ	.283	.076	.300	3.698	.000	.599	1.669
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	.176	.084	.190	2.100	.038	.479	2.087
	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	.057	.084	.062	.685	.495	.485	2.064
	ด้านจิตคิดในวิชาชีพ	.265	.090	.302	2.943	.004	.373	2.683

a. Dependent Variable: ด้านความครบถ้วน

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 ^a	.439	.408	.39328	2.057

a. Predictors: (Constant), ด้านเจดคติในวิชาชีพ, บังจยงใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังจยค้ำจุน

b. Dependent Variable: ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.085	6	2.181	14.100	.000 ^a
	Residual	16.704	108	.155		
	Total	29.789	114			

a. Predictors: (Constant), ด้านเจดคติในวิชาชีพ, บังจยงใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังจยค้ำจุน

b. Dependent Variable: ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.774	.417		1.856	.066		
	บังจยงใจ	.162	.112	.143	1.450	.150	.534	1.874
	บังจยค้ำจุน	.138	.138	.117	1.001	.319	.377	2.650
	ด้านความรู้ในวิชาชีพ	.186	.090	.193	2.068	.041	.599	1.669
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	.119	.098	.126	1.215	.227	.479	2.087
	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	.017	.098	.018	.177	.860	.485	2.064
	ด้านเจดคติในวิชาชีพ	.208	.106	.232	1.969	.051	.373	2.683

a. Dependent Variable: ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.658 ^a	.432	.401	.40610	2.301

a. Predictors: (Constant), ด้านเจตคติในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจำใจ

b. Dependent Variable: ด้านการตรงต่อเวลา

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.567	6	2.261	13.711	.000 ^a
	Residual	17.811	108	.165		
	Total	31.379	114			

a. Predictors: (Constant), ด้านเจตคติในวิชาชีพ, บังคับใจ, ด้านความรู้ในวิชาชีพ, ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ, ด้านทักษะทางวิชาชีพ, บังคับจำใจ

b. Dependent Variable: ด้านการตรงต่อเวลา

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.990	.431		2.298	.023		
	บังคับใจ	.040	.116	.035	.350	.727	.534	1.874
	บังคับจำใจ	.106	.142	.088	.745	.458	.377	2.650
	ด้านความรู้ในวิชาชีพ	.154	.093	.155	1.653	.101	.599	1.669
	ด้านทักษะทางวิชาชีพ	.186	.102	.191	1.827	.070	.479	2.087
	ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ	.070	.102	.071	.684	.495	.485	2.064
	ด้านเจตคติในวิชาชีพ	.246	.109	.267	2.250	.026	.373	2.683

a. Dependent Variable: ด้านการตรงต่อเวลา

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาว เยาวภา เทวะผลิน

วัน เดือน ปีเกิด 2 กันยายน 2528

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	โรงเรียนตั้งตรงจิตรพณิชยการ	2547
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	โรงเรียนตั้งตรงจิตรพณิชยการ	2549
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	2551

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ฝ่ายบริหารและวางแผน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

