

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ

บัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF  
ACCOUNTING PROFESSIONALS IN PRIVATE BUSINESS ORGANIZATIONS IN  
BANGKOK

ณัฐชญา พุ่มเพชร

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Natchaya Phumphetch

Email : 6514154075@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาส่งผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการฝึกอบรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 47.5 อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

## ABSTRACT

The objectives of this research study are 1) to study human resource development affecting the work efficiency of Accounting professionals in private business organizations in Bangkok. 2) to study the relationship between human resource development and the work efficiency of Accounting professionals in private business organizations in Bangkok. The sample group used in this study is Accounting professionals in private business organization in Bangkok, 400 people tools used to collect data is a questionnaire. Statistics used in data analysis are Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. For the hypothesis test results, use the correlation coefficient (Pearson Correlation) and Multiple Regression Analysis.

The research results found that most respondents were female, 328 people, accounting for 82.0 percent, under 30 years of age, 178 people, accounting for 44.5 percent, had a bachelor's degree, 283 people, accounting for 70.8 percent, had an average monthly income of 15,001 – 25,000 baht there were 178 people, accounting for 44.5 percent, and 170 people with 1 - 5 years of work experience, accounting for 42.5 percent. Human resource development affecting the work efficiency of work Accounting professionals in private business organizations in Bangkok Overall, it is at the highest level of opinion and efficiency in the work of Accounting professionals in private business organizations in Bangkok Overall, it is at the highest level of opinion.

The results of the hypothesis testing found that all aspects of human resource development have a positive relationship with efficiency in the work of Accounting professionals in private business organizations in Bangkok. Statistically significant at the 0.01 level. It was also found that factors affecting the work efficiency of Accounting professionals in private business organizations in Bangkok education has the greatest impact. second best is the development side, and lastly is the training side. can predict together the work efficiency of Accounting professionals in private business organizations in Bangkok was 47.5 percent with a statistical significance level of 0.05.

**Keyword :** Human resource development, Work efficiency, Accounting professionals

## บทนำ

การเพิ่มขึ้นของธุรกิจและองค์กรเอกชนภายใต้สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งสภาวะตลาดที่มีการแข่งขันสูง สร้างความท้าทายให้เกิดการปรับตัวในทุกการดำเนินงานของภาคธุรกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการปรับตัวที่ทุกธุรกิจและทุกองค์กรสามารถบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีคือปัจจัยภายในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับศักยภาพบุคลากร พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะด้านการทำงาน ทั้งการปรับทักษะใหม่และการเพิ่มทักษะเดิม เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่จะส่งผลให้ธุรกิจและองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดการพัฒนาองค์กรสู่ระดับสากลต่อไป

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เรียกว่าเป็น “ทุนมนุษย์” ขององค์กรที่ใช้แล้วไม่มีวันหมดไป อีกทั้งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็ต้องการเติบโตตลอดเวลาเช่นกัน องค์กรจะก้าวไปข้างหน้าได้นั้นแน่นอนว่าผู้ที่มีส่วนผลักดันสำคัญก็คือบุคลากรขององค์กร ศักยภาพบุคลากรย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากบุคลากรทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จตามไปด้วย ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางสำคัญซึ่งหากองค์กรกำหนดวิธีการ กิจกรรมได้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทางขององค์กรและความต้องการของบุคลากรก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นภาระกิจหนึ่งที่ทำเป็นขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งทำได้หลายวิธีหรือหลายกระบวนการตั้งแต่การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development)

วิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อกิจการงานในทุกภาคส่วนทั้งของภาครัฐและภาคเอกชนไปจนถึงองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรต่าง ๆ เพราะงานบัญชีคืองานที่ทำหน้าที่ในการจดบันทึก และจัดทำรายงานทางการเงินที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางการทำงาน และใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานที่สำคัญต่าง ๆ รวมไปถึงการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินขององค์กรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และยังเป็นประโยชน์ต่อบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจและการดำเนินงานต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้เปิดเผยข้อมูลการเติบโตทางเศรษฐกิจ และโอกาสในการเข้าทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีศักยภาพ เมื่อปี พ.ศ. 2564 ว่าเป็นปัจจัยดึงดูดสำคัญที่ทำให้ นักบัญชีไทยเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ซึ่งทำให้ประเทศไทยขาดแคลนนักบัญชีที่มีคุณภาพ ดังนั้นการเร่งพัฒนาให้นักบัญชีในปัจจุบันมีมาตรฐานในระดับสากลเพื่อทดแทนแรงงานที่ย้ายออกไปต่างประเทศจึงมีความสำคัญ

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการองค์กรธุรกิจเอกชนในการนำข้อมูลไปเป็นแนวทางกำหนดกลยุทธ์

องค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ทั้งนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีหรือผู้ที่สนใจในการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย

#### ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

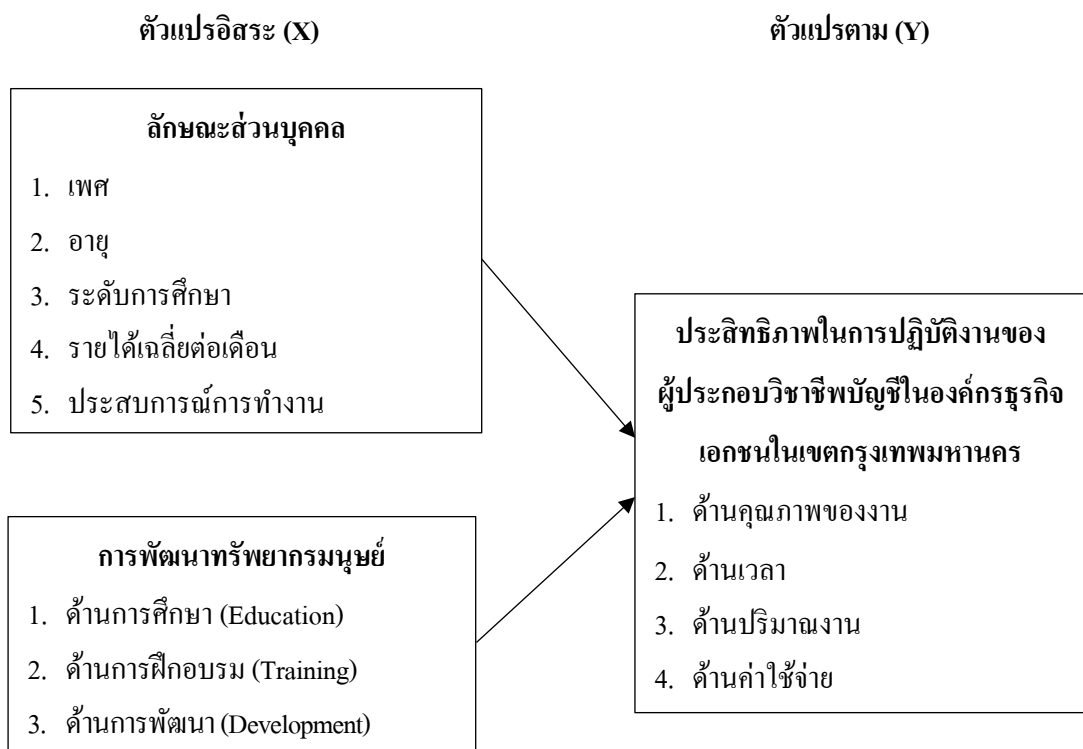
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่แน่นอน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 คน ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ทั้งนี้เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

#### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยตั้งแต่เดือนเมษายน - มิถุนายน 2567

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้ประกอบการองค์กรธุรกิจเอกชนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์องค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
2. ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ผู้ประกอบการองค์กรธุรกิจเอกชนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรและความต้องการของบุคลากร
3. ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ที่สนใจนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญในสายงานอาชีพ

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler & Wiggs (1989, p. 23, อ้างถึงใน ภรณ์ชุตา โสมเจียว, 2564, หน้า 13) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที 2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต และ 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Petersen and Plowman (1989, อ้างถึงใน ศิริภรณ์ จักรกุ่ม, 2565, หน้า 22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน ต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่บริษัทวางไว้ 3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว และ 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด

### ความเป็นมาและข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี

วิชาชีพบัญชี หมายถึง วิชาชีพในด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี

งานบัญชีเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมและบันทึกข้อมูลทางบัญชี การเงินและภาษี เพื่อสรุปเป็นรายงานงบการเงิน การตรวจสอบและรับรองงบการเงิน หรือการตรวจสอบระบบการควบคุมภายในขององค์กร ในการนำเสนอข้อมูลผลประกอบการและฐานะทางการเงินขององค์กร ทำให้ผู้บริหารทราบถึงสถานะทางการเงินของกิจการ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อการวางแผนตัดสินใจ การกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมทั้งนโยบายที่เหมาะสมสำหรับองค์กร

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อิสรพงศ์ วงศ์เชียงยืน (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.16$ )

อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.89$ ) และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ ส่วนระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติการทำงานเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.95$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มิติงานเสร็จทันเวลา ( $\bar{X} = 3.94$ ) และมิติผลงานได้มาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมใจ บุญนิล (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ การวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี ชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ.อ. ทำงานสังกัดศูนย์ป้องกันทางอากาศ รายได้ 12,000 - 20,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี ผลสรุปความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยด้านการอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาและด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทุนทางอารมณ์ รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนปัญญา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการตระหนักรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุพัตรา พรหมมา (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนางานองค์กร 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย คือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์

ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีความสัมพันธ์  
ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จันทร์มอญ คำลือ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า  
(1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5  
ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม  
ประจำภาค 5 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 ด้าน  
ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศรินทิพย์ พิริยะสถิต (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ สำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัย  
การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ  
สำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey  
Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร  
กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขต  
กรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร  
ของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับ  
ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการให้คะแนนความคิดเห็น คือ  
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีการให้คะแนนความคิดเห็น คือ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และน้อยที่สุด = 1

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมทางด้านภาษา จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้คำแนะนำและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ การครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัยและภาษาที่ใช้ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผ่าน Google Forms ซึ่งเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว และตรวจสอบความสมบูรณ์รวมถึงความถูกต้องเพื่อนำมาประมวลผลคำตอบ โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก Google Forms ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 82.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ

44.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาส่งผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการฝึกอบรม

## อภิปรายผล

จากการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การได้รับการศึกษาทำให้ท่านมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น การได้รับการศึกษามีส่วนช่วยพัฒนาสายงานอาชีพของท่าน การได้รับการศึกษาทำให้ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการศึกษาทำให้ท่านสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และองค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านให้การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุคลากรในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และองค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรพงศ์ วงศ์เจริญ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 4.16$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.89$ ) และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ตามลำดับ ส่วนระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติการทำงานเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 3.95$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ มิติงานเสร็จทันเวลา ( $\bar{X} = 3.94$ ) และมิติผลงานได้มาตรฐาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา และอายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่านได้ องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อปฐมุนิเทศให้บุคลากรใหม่เกิดความเข้าใจในองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย และองค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อสร้างความชำนาญและเพิ่มระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการฝึกอบรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร่มอญ คำคือ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ (3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนา พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่า การได้รับการพัฒนาจะช่วยให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และสามารถลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรของท่านมีการกำหนดทิศทางองค์กรหรือมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร และมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและเพียงพอ องค์กรของท่านมีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

ใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ Knowledge Management (KM) และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร และองค์กรของท่านมีการสืบเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมใจ บุญนิล (2564) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี ชั้นยศ พ.อ.ต. - พ.อ. ทำงานสังกัดศูนย์ป้องกันทางอากาศ รายได้ 12,000 - 20,000 บาท การศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุงานมากกว่า 10 ปี ผลสรุปความคิดเห็นพบว่า ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก โดยด้านการอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทุนทางอารมณ์ รองลงมาคือ ด้านทุนทางสังคม และด้านทุนปัญญา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการตระหนักรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ปัจจัยด้านรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการอบรม ด้านการพัฒนา ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนปัญญา ด้านทุนทางสังคมและด้านทุนทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความต้องการพัฒนาตนเองด้านความตระหนักรู้ และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ โดยด้านเวลา พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ในแต่ละวัน ท่านทำงานเต็มกำลังความสามารถด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ตามข้อกำหนดเรื่องเวลาในการปฏิบัติงานขององค์กร ท่านมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน ท่านมีการปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด ท่านสามารถปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีความถูกต้อง ครบถ้วน กรณีเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องจากขั้นตอนการปฏิบัติงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ท่านสามารถจัดสรรเวลาและปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้งานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด และท่านมีการนำเทคโนโลยีหรือความรู้ใหม่มาใช้เพื่อพัฒนางานให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา พรหมมา (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนางานองค์กร 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา พรหมมา (2564) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านกิจกรรมการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านกิจกรรมการพัฒนางานองค์กร 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาส่งผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนทิพย์ พิริยะสถิต (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ สำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาสามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ สำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการศึกษา ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการเข้ารับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้านการตรวจสอบบัญชี โดยการจัดให้มีสวัสดิการเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาสำหรับบุคลากรในองค์กร หรือองค์กรมีการจัดทำบันทึกความเข้าใจทางวิชาการ (MOU) กับมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อจัดบุคลากรเข้ารับการพัฒนาการศึกษา และองค์กรควรจัดให้มีเงินค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนสำหรับกรณีที่บุคลากรมีผลการศึกษาหรือไปประกอบวิชาชีพเฉพาะด้าน เช่น หนังสือรับรองการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หนังสือรับรองการเป็นผู้สอบบัญชีภาษี ในรายงานผลคะแนน TOEIC เป็นต้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเข้ารับการศึกษาและการสอบแข่งขันของบุคลากร โดยจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสายงานอาชีพของบุคลากรและจะเป็นผลดีต่อองค์กรในด้านทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรนำเสนอความรู้ที่ได้จากการศึกษาเพื่อเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กร เช่น นักบัญชีนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาตรฐานการบัญชีมาจัดทำกิจกรรม CSR ของบริษัท ผ่าน โครงการสอนการจัดทำบัญชีให้กับชาวบ้าน ซึ่งการให้โอกาสดังกล่าวจะทำให้บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาและโอกาสมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและเกิดความภักดีต่อองค์กร

2. ด้านการพัฒนา ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรสร้างโอกาสและส่งเสริมบุคลากรที่มีความต้องการได้รับการพัฒนา โดยการมอบหมายงานไปสู่การเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น และควรนำเทคโนโลยีด้านการจัดทำบัญชีและด้านการตรวจสอบบัญชี เข้ามาพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีเพื่อลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากรจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น จัดให้มีพื้นที่ co-working space หรือมีห้องสมุดภายในองค์กร และส่วนขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือการที่องค์กรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น มีนโยบายจัดกิจกรรมค่ายพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นประจำทุกปี

3. ด้านการฝึกอบรม ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เช่น ให้บุคลากรฝ่ายบัญชีเข้ารับการอบรมเรื่อง มาตรฐานการบัญชีทุก ๆ 6 เดือน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตาม Job Description (JD) และเป็นไปตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน โดยให้บุคลากรเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานกับองค์กรต่าง ๆ ที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ เช่น สถาบันวิชาชีพบัญชี หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการที่องค์กรจะต้องจัดให้มีกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศบุคลากรใหม่หรือบุคลากร

ที่เปลี่ยนระดับงานให้มีความเข้าใจในองค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นเกณฑ์สำคัญที่บุคลากรทุกคนจะต้องผ่านการเข้าร่วมเมื่อเข้าปฏิบัติงานในองค์กรครั้งแรกหรือเมื่อได้รับการเปลี่ยนระดับงานที่สูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น คุณภาพชีวิต พฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศองค์กร การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น
2. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีแบบเชิงลึก โดยการขอสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา เช่น หน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

### เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ มอญ คำลือ. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมพ์ใจ บุญนิล. (2564). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ภรณ์ชฎา โสมเขียว. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศรินทร์พีย์ พิริยะสถิต. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำ สำนักงานบริษัทเอกชนในเขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศิริภรณ์ จักรคุ้ม. (2565). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบบริการออนไลน์ศาลยุติธรรม (CIOS) ของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุพัตรา พรหมมา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- อิสรพงศ์ วงศ์เชียงยืน. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- Cochran, W.G. (1953). Sampling techniques. New York : John Wiley & Sons. Inc.