# ทักษะด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

# Accounting Skills that Affect the Job Performance of Accountants in the Bangkok, Thailand

ทักษิณี สุวรรณศรี
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thaksinee Suwannasri
Email: 6614154086@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ทักษะด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3 ) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและทักษะด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 45,861 คน ซึ่งใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และทักษะด้านบัญชีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปัญญา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านการจัดการตนเอง และด้านการจัดการองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ** : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ทักษะด้านบัญชี

ABSTRACT

The research entitled “Accounting Skills Influencing the Job Performance Efficiency of Accountants in Bangkok Metropolitan Area” aimed to (1) study the level of job performance efficiency of accountants in Bangkok, (2) examine the differences in job performance efficiency classified by personal factors, and (3) investigate the motivational factors and accounting skills influencing the job performance efficiency of accountants in Bangkok. The population consisted of 45,861 accountants in the Bangkok Metropolitan Area. The sample size of 400 respondents was determined using Taro Yamane’s formula. The research instrument was a questionnaire that had been verified for validity and reliability before data collection. The results revealed that motivational factors- namely job characteristics, achievement, and career advancement-as well as four aspects of accounting skills, including cognitive skills, interpersonal and communication skills, self-management skills, and organizational management skills, had a statistically significant influence on the job performance efficiency of accountants at the 0.05 level.

**Keywords:** Job Performance, Motivational Factors, Accounting Skills

**บทนำ**

การปฏิบัติงานด้านบัญชีเป็นหนึ่งในหน้าที่สำคัญขององค์กรทุกประเภท ซึ่งมีบทบาทในการจัดเก็บข้อมูลทางการเงิน จัดทำงบการเงิน ประเมินภาระภาษี และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากแรงกดดันด้านการแข่งขัน เทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า กฎระเบียบการบัญชีและภาษีที่ปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ตลอดจนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เพิ่มขึ้น ทำให้บทบาทของผู้ทำบัญชีขยายออกไปจากงานบันทึกบัญชีแบบเดิมสู่การเป็นที่ปรึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และควบคุมความเสี่ยงทางการเงิน อีกทั้ง ในบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการเงินของประเทศ ซึ่งมีการจ้างผู้ทำบัญชีเป็นจำนวนมากกว่า 45,000 คนทั่วพื้นที่ (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2568) จากรายงานของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (2568) พบว่าจำนวนผู้ทำบัญชีที่ที่รับรองงบการเงินมีมากกว่า 112,000 ราย

โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ทำบัญชีในระบบเศรษฐกิจเมืองหลวง การพัฒนาทักษะด้านบัญชีจึงเป็นประเด็นสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพของรายงานทางการเงินที่นำเสนอต่อผู้บริหารและหน่วยงานภาครัฐ ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีความหลากหลายทั้งขนาดและลักษณะการดำเนินงาน ส่งผลให้ความต้องการทักษะของผู้ทำบัญชีมีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร (TFAC, 2014) การปรับตัวของผู้ทำบัญชีให้สอดคล้องกับความต้องการเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกบัญชีและองค์กรโดยรวม

ดังนั้น นักบัญชีจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะทางวิชาชีพในหลาย ๆ ด้านอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ที่หลากหลายและเพื่อให้มีสมรรถนะตามแนวมาตรฐานสากล อีกทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนมีความหลากหลายทั้งขนาดและลักษณะการดำเนินงาน ส่งผลให้ความต้องการทักษะของผู้ทำบัญชีมีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทักษะเชิงเทคนิค หรือทักษะเชิงอาชีพ การปรับตัวของผู้ทำบัญชีให้สอดคล้องกับความต้องการเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกบัญชีและองค์กรโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับทักษะด้านบัญชีของผู้ทำบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านบัญชีของผู้ทำบัญชี รวมทั้งเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี เพื่อยกระดับคุณภาพแรงงานบัญชี เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการเงินองค์กรและยังสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการวางแผนระบบงานบัญชีในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

**วัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและทักษะด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ทำให้ทราบถึงทักษะด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานการวิจัย**

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

2. ปัจจัยจูงใจและทักษะด้านบัญชีน่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

**วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

Herzberg (1959) ได้เสนอ แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) จากการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชี ในโรงงาน อุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน หากขาดไปหรือไม่ดีพอจะทำให้พนักงานไม่พอใจ มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ สถานภาพ ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือน

กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่กระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1.ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจน่าเบื่อหน่ายท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือ เป็นงานที่ยากง่าย

2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. การเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่ง ไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

6. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางคนอาจแสดง ออกในรูปของการยกย่องชมเชย

ศุภลดา ตันเถระ, นลินฉัตร์ ธราสิริวีรภัทร และจอมขวัญ ศุภศิริกิจเจริญ (2568) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และควบคุมดูแล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร มีความเป็นอยู่ส่วนตัวที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความมั่นคงในตำแหน่งงานและชีวิต สามารถจัดการบริหารเวลาได้ดีระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจึงทำให้มีความพึงพอใจในงาน ทำให้สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และรับผิดชอบในงาน และเชื่อมั่นต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเป็นองค์กรกำกับดูแลชั้นนำในระดับสากล

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะด้านบัญชี**

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชาชูปถัมภ์ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards : IES) ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก - ทักษะทางวิชาชีพ เริ่มบังคับใช้ 1 กรกฎาคม 2558 โดยได้จัดประเภททักษะทางวิชาชีพออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ทักษะด้านปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบ

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านการจัดการตนเอง หมายถึง ทัศนคติและความประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

4. ทักษะด้านการจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กรหรือภายในองค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่

พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา ดำพิทักษ์ (2563) กล่าวว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

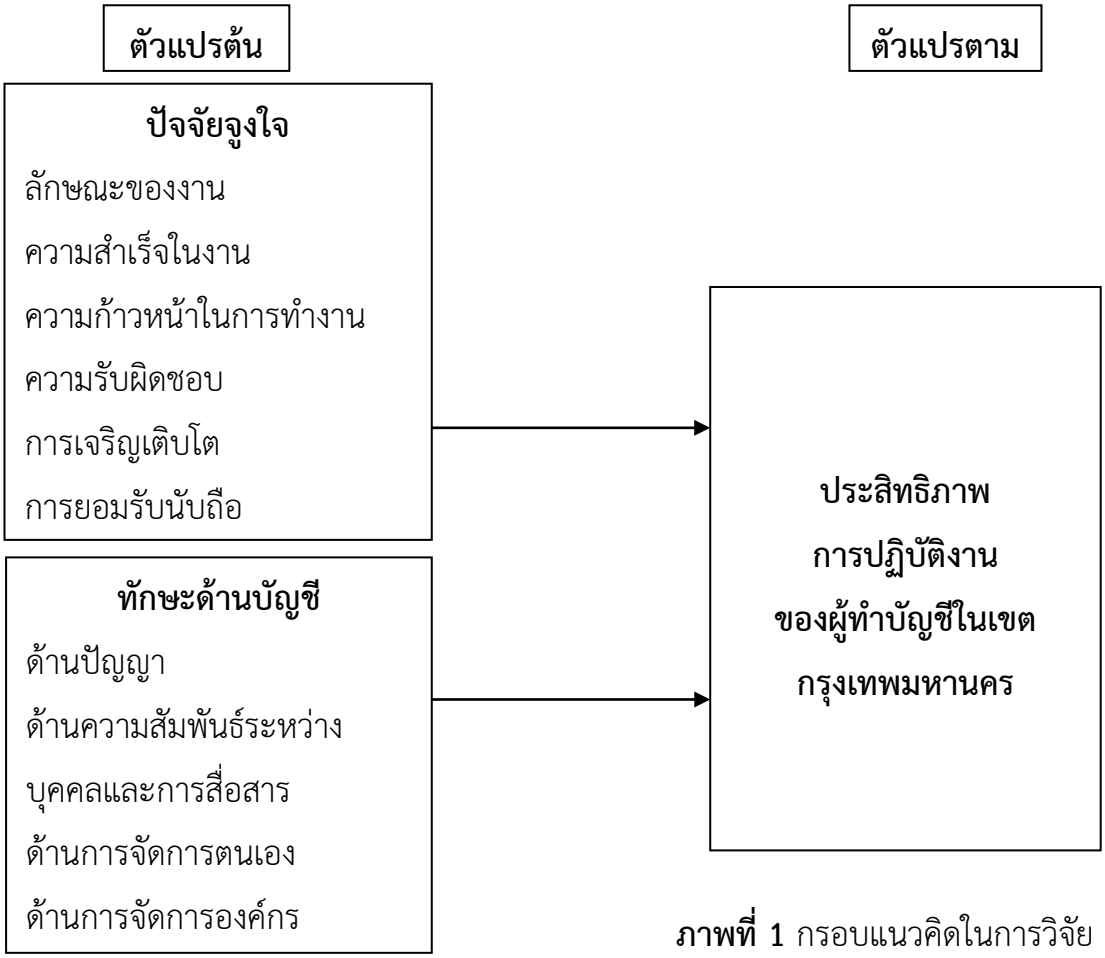
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้ประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจ โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน

2. ปริมาณ (Quality) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัยซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวกรวดเร็วภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**




**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยเพื่อสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดำเนินการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาวิจัย จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อความถามทุกข้อมีความสอดคล้อง ครอบคลุมเนื้อหาสาระ และสามารถนำไปทดลองใช้กับผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช พบว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูง และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 45,861 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2568) โดยใช้สูตรการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ไม่มากกว่าร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 397 คน แต่เพื่อให้ครอบคลุมผลจากตัวอย่างทั้งหมด ที่เก็บได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 400 คน จากนั้นทำการเลือกสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และได้ทำการคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเกณฑ์ว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละและความถี่ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ทักษะด้านบัญชี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T-test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งหากพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD ต่อไป

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และทักษะด้านบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์คือ ปัจจัยจูงใจ จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ ทักษะด้านบัญชี จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 4 องค์ประกอบ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

**สรุปผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าส่วนใหญ่คือเพศหญิง มี 307 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 มีช่วงอายุ 27-42 ปี (Gen Y) มี 294 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

**ตารางที่ 1** *ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร* (n=400)

| ปัจจัยจูงใจและทักษะด้านบัญชี | B | Std. Error | Beta | T | Sig. | F | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ | 0.904 | 0.183 | | 4.945 | 0.000* | 63.048 | 0.000* |
| 1.ลักษณะงาน | 0.231 | 0.064 | 0.212 | 3.592 | 0.000* | | |
| 2.ความสำเร็จในงาน | -0.182 | 0.048 | -0.181 | -3.774 | 0.000* | | |
| 3.ความก้าวหน้าในการทำงาน | 0.135 | 0.042 | 0.172 | 3.205 | 0.001* | | |
| 4.ความรับผิดชอบ | 0.071 | 0.049 | 0.080 | 1.464 | 0.144 | | |
| 5.การเจริญเติบโต | -0.069 | 0.050 | -0.068 | -1.384 | 0.167 | | |
| 6.การยอมรับนับถือ | -0.080 | 0.060 | -0.088 | -1.345 | 0.179 | | |
| 7.ด้านปัญญา | 0.208 | 0.041 | 0.251 | 5.043 | 0.000* | | |
| 8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | 0.203 | 0.061 | 0.211 | 3.351 | 0.001* | | |
| 9.ด้านการจัดการตนเอง | 0.152 | 0.052 | 0.144 | 2.946 | 0.003* | | |
| 10.ด้านการจัดการองค์กร | 0.133 | 0.061 | 0.143 | 2.189 | 0.029* | | |

R = 0.786, $R^2$ = 0.618, Adjust R Square = 0.609, SEE = 0.271 *** sig < 0.05**

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับด้านที่มีผลสูงสุด คือ ลักษณะงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.231 ด้านปัญญา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.208 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.203 ความสำเร็จในงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ -0.182 ด้านการจัดการตนเอง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.152 ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.135 และด้านการจัดการองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.133 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.786 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยจูงใจและทักษะด้านบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

ในเขตกรุงเทพมหานครในระดับสูง และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 61.8 ($R^2$ = 0.618) และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ $\pm$ 0.183 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

Y = 0.904 + 0.231(ลักษณะงาน) + 0.208(ด้านปัญญา) + 0.203(ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร) + (-0.182)(ความสำเร็จในงาน) + 0.152(ด้านการจัดการตนเอง) + 0.135(ความก้าวหน้าในการทำงาน) + 0.133(ด้านการจัดการองค์กร)

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ทำบัญชีที่มี อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวาลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ทำบัญชีที่มีอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนที่มีอายุมากกว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานยาวนานกว่า จะมีประสบการณ์สูง มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิวัฒน์ สุสิงห์, ประทีป ด้วงแค และอิงอร ไชยเยศ (2568) ที่กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ และอายุงานต่างกันมีประสิทธิภาพด้านการเดินลาดตระเวนแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมักจะทำให้ได้รับโอกาส และประสบการณ์ต่างกัน อีกทั้งผู้ทำบัญชีที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงทำให้มีทำมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง ซึ่งรายได้เป็นค่าตอบแทนที่ผู้ทำบัญชีทุกคนต้องการ และทำให้ผู้ทำบัญชีเกิดความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาธัส จีนเชื้อ, เกียรติ บุญยโพ และตระกูล จิตวัฒนากรตระกูล (2565) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีรายได้มากขึ้น จะทำให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ และค่าใช้จ่ายของตนเอง จึงไม่ส่งผลให้รู้สึกว่าอยากลาออกจากงาน และอยากปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และให้มีคุณภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ และทักษะด้านบัญชีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 7 ตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ผู้วิจัยเห็นว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ทำบัญชีเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทต่อการทำงานมากขึ้น และความก้าวหน้าในงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี การที่องค์กรมีระบบเลื่อนตำแหน่งหรือให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานดีอย่างเป็นธรรม ช่วยกระตุ้นให้ผู้ทำบัญชีมุ่งมั่นพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากเมื่อผู้ทำบัญชีมีความคาดหวังต่อความสำเร็จสูงเกินไป อาจเกิดความกดดันและความเครียด ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ชี้ว่าแรงกดดันจากการคาดหวังในผลงานอาจลดความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานได้ ผลการวิจัยสะท้อนว่า ปัจจัยจูงใจทั้งด้านลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในงาน เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้ทำบัญชีเกิดความพึงพอใจในงานและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร์, ชาติชัย อุดมกิจมงคล และสามารถ อัยกร (2565) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม

ทักษะด้านบัญชี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านบัญชี ทั้ง 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ดังนี้

ทักษะด้านปัญญา ผู้วิจัยเห็นว่าทักษะด้านปัญญาเป็นทักษะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพราะช่วยให้สามารถคิดอย่างมีเหตุผล วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร โมกขะเวส และวิรัตน์ กฤษฎาภิวัฒน์ (2566) พบว่า ทักษะด้านสติปัญญา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกด้านความถูกต้องด้านบัญชี ด้านความครบถ้วนตรวจสอบได้ด้านบัญชี และด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร การทำงานด้านบัญชีในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบันทึกข้อมูลทางการเงินเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบริหาร หรือผู้สอบบัญชี ดังนั้นการมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีม และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงมีผลโดยตรงต่อความถูกต้อง รวดเร็ว และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรพล จันทะขันธ, นาถนภา นิลนิยม และ ชินภัทร คันธพนิต (2565) พบว่า ทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม เนื่องจากนักบัญชีที่มีทักษะในการสื่อสารและนำมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรเป็นอย่างดี

ทักษะด้านการจัดการตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านการวางแผนงาน การบริหารเวลา และการควบคุมตนเองให้ทำงานได้ตามมาตรฐานและกำหนดเวลา ผู้ทำบัญชีที่สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี จะลดความผิดพลาดและเพิ่มคุณภาพของงานได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร โมกขะเวส และวิรัตน์ กฤษฎาภิวัฒน์ (2566) ทักษะส่วนบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกด้านความถูกต้องด้านบัญชี ด้านความครบถ้วนตรวจสอบได้ด้านบัญชี และด้านความทันต่อเวลาด้านบัญชี

ทักษะด้านการจัดการองค์กร ในองค์กรที่มีระบบบัญชีขนาดใหญ่ การทำงานต้องอาศัยการบริหารจัดการข้อมูล การควบคุมเอกสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ผู้ทำบัญชีที่มีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และการบริหารทีม จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา วงษ์ด้วง,พัทรียา เห็นกลาง และสุวิทย์ ไวยทิพย์ (2567) พบว่า ทักษะด้านการจัดการองค์กร ส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

การศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาประชากรในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายยายพื้นที่การศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพรวมของผู้ทำบัญชีในประเทศไทยได้ครบถ้วนและสามารถนำผลไปใช้เชิงนโยบายได้กว้างขวางยิ่งขึ้น และควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือเทคโนโลยีทางบัญชี เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างรอบด้าน

**เอกสารอ้างอิง**


กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2568). ฐานข้อมูลผู้ทำบัญชี. เข้าถึงเมื่อ 15 กันยายน 2568 จาก https://www.dbd.go.th

กาญจนา วงษ์ด้วง, พัทรียา เห็นกลาง, และ สุวิทย์ ไวยทิพย์. (2567). ทักษะวิชาชีพของนักบัญชียุคใหม่ และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี. วารสารสังคมศาสตร์, 13(2), 26–37.

นาธัส จีนเชื้อ, เกียรติ บุญยโพ, และ ตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง แผนกส่งออก อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 5(2), 107–117.

เบญจพร โมกขะเวส, และ วิรัตน์ กฤษฎาภิวัฒน์. (2566). ทักษะทางวิชาชีพบัญชีและบทบาทหน้าที่ของนักบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 7(4), 109–120.

พิมพ์ ฉัตรเงิน, และ กุสุมา ดำพิทักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการวิทยาลัยสัตพล, 6(2), 162–171.

วรพล จันทะขันธ, นาถนภา นิลนิยม, และ ชินภัทร คันธพนิต. (2565). ผลกระทบของทักษะนักบัญชีคุณภาพที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14(1), 161–170.

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร์, ชาติชัย อุดมกิจมงคล, และ สามารถ อัยกร. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 4(2), 495-510.

ศุภลดา ตันเถระ, นลินฉัตร์ ธราสิริวีรภัทร, และ จอมขวัญ ศุภศิริกิจเจริญ. (2568). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานกิจการภูมิภาค สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. Journal of Spatial Development and Policy, 3(4), 55-68.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพระยะเริ่มแรก–ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง มกราคม 2557). กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.

สุทธิวัฒน์ สุสิงห์, ประทีป ด้วงแค, และ อิงอร ไชยเยศ. (2568). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลาดตระเวนอุทยานแห่งชาติตาพระยา. วารสารวนศาสตร์ไทย, 44(1), 140–150.

Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York: Wiley.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business organization and management. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

TFAC. (2014). International Education Standard (IES) 3 Initial Professional Development - Professional Skills (Revised). Retrieved September 10, 2025, from https://www.tfac.or.th/upload/9414/eq6p8RJwV0.pdf

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.