ความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

THE SUCCESSFUL PERFORMANCE OF ACCOUNTANTS IN BANGKOK

กรัณฑรัตน์ ชมเชย
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Karantarat Chomchoei
E-mail: 6614155027@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและ (3) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของนักบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–Wey ANOVA) ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่าง จะเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ LSD และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความถูกต้องแม่นยำ และ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีแตกต่างกัน โดยผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีโดยภาพรวมต่างกัน และสมรรถนะของนักบัญชี มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความรู้ทางบัญชี ด้านทักษะทางบัญชี ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 67.40 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.40

คำสำคัญ: สมรรถนะของนักบัญชี; ความสำเร็จในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the successful performance of accountants in Bangkok, (2) to compare personal factors with the successful performance of accountants in Bangkok, and (3) to examine accountants' competencies influencing the successful performance of accountants in Bangkok. The sample consisted of 400 accountants working in Bangkok. The research instrument used for data collection was a questionnaire. Data were analyzed using a statistical software package, employing descriptive statistics, the t-test, and one-way analysis of variance to determine differences among more than two groups. When significant differences were found, pairwise comparisons were conducted using the Least Significant Difference (LSD) method. In addition, multiple regression analysis was employed to examine the influence of accountants' competencies on successful performance.

The research findings revealed that (1) accountants in Bangkok had a high overall level of successful performance. Considering the mean scores from the highest to lowest, the rankings were timeliness, goal achievement, accuracy, and career advancement, respectively. (2) Hypothesis testing showed that differences in personal factors affected the successful performance of accountants. Accountants with different genders did not differ significantly in overall successful performance; however, a significant difference was found in the career advancement dimension. Accountants with different ages, education levels, and work experiences had significantly different levels of successful performance overall. (3) Accountants' competencies significantly influenced the successful performance at the 0.05 level. Four competency dimensions, including accounting knowledge, accounting skills, professional ethics, and professional attitude, jointly explained 67.40 percent of the variance in the successful performance among accountants in Bangkok, indicating a predictive power of 67.40 percent.

Keywords: Accountants' Competencies; Successful performance

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงและขับเคลื่อนด้วยข้อมูล องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องพึ่งพาข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง แม่นยำ และทันเวลา เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการบริหารความเสี่ยง ส่งผลให้บทบาทของนักบัญชีมีความสำคัญยิ่งในการสร้างและบริหารจัดการข้อมูลทางการเงินอันเป็นหัวใจขององค์กร นักบัญชีในปัจจุบันไม่ได้ทำหน้าที่เพียงบันทึกบัญชีเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจและสนับสนุนผู้บริหารในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายองค์กรอีกด้วย สภาพแวดล้อมทางธุรกิจปัจจุบันมีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทั้งการปรับปรุงมาตรฐานการบัญชี (TFRS) กฎระเบียบภาษี เทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอัตโนมัติ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) รวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารที่ต้องการข้อมูลเชิงวิเคราะห์เชิงลึก ทำให้นักบัญชีต้องมีความสามารถที่สูงขึ้นและหลากหลายกว่าเดิม โดยความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีจึงไม่ได้วัดเพียงการจัดทำงบการเงินอย่างถูกต้องและตรงเวลา แต่ต้องรวมถึงความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กรและการพัฒนาตนเองในสายอาชีพ

สมรรถนะของนักบัญชี (Accounting Competency) จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วยมิติที่สำคัญ ได้แก่ ความรู้ทางบัญชี (Accounting Knowledge) ทักษะทางบัญชี (Accounting Skills) จรรยาบรรณ (Ethics) และทัศนคติทางวิชาชีพ (Professional Attitude) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนความพร้อมของบุคลากรและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร และความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีนั้น เป็นแนวคิดที่สามารถวัดผลได้จากหลายมิติเช่นกัน งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลลัพธ์ของการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ของข้อมูลและรายงานทางการเงิน, ด้านการบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร, ด้านความทันเวลา (Timeliness) ในการนำส่งข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และด้านความก้าวหน้า (Advancement ซึ่งสะท้อนถึงการได้รับการยอมรับและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

สำหรับบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและมีความต้องการแรงงานบัญชีสูง จากข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ปี 2567 พบว่ามีผู้ทำบัญชีขึ้นทะเบียนในพื้นที่กว่า 45,861 คน กลุ่มบุคลากรนี้มีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย อย่างไรก็ตาม ยังขาดงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยเฉพาะ

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง “ความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร” จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในสายอาชีพบัญชี ผลลัพธ์ของงานวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การวางกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพบัญชี ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

2.เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

3.เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของนักบัญชีกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1.ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีต่างกัน

2.สมรรถนะของนักบัญชี น่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปร: ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน) และสมรรถนะของนักบัญชี (ด้านความรู้ทางบัญชี, ด้านทักษะทางบัญชี, ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและด้านทัศนคติในวิชาชีพ) ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี (ด้านความถูกต้องแม่นยำ, ด้านการบรรลุเป้าหมาย, ด้านความทันเวลา, ด้านความก้าวหน้า,)

***ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*:** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 45,861 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) ใช้สูตร Taro Yamane ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่: เขตกรุงเทพมหานคร

***ขอบเขตด้านเวลา*:** ระยะเวลาในดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2568 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ผู้ทำบัญชีในการประเมินและพัฒนาสมรรถนะของตนเอง โดยเน้นในด้านที่ผลการวิจัยชี้ว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จในมิติต่างๆ (ความถูกต้อง, ด้านการบรรลุเป้าหมาย, ด้านความทันเวลา, ด้านความก้าวหน้า) เพื่อให้สามารถเติบโตในสายวิชาชีพได้อย่างยั่งยืน

2. ทำให้องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, การศึกษา, ประสบการณ์) กับระดับความสำเร็จในการทำงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาบุคลากร, การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับพนักงานในแต่ละช่วงวัย, และการส่งเสริมการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

3. ทำให้ทราบว่า สมรรถนะของนักบัญชีด้านใด (ความรู้, ทักษะ, จรรยาบรรณ, ทัศนคติ) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานด้านใดมากที่สุด เพื่อให้องค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญและออกแบบหลักสูตรฝึกอบรม (Training Program) ได้อย่างตรงจุด ซึ่งจะช่วยพัฒนาผู้ทำบัญชีให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดโครงสร้างประชากรแรงงาน

โดย Frank W. Notestein (2493) และ John R. Weeks (2551) ได้อธิบายไว้ว่าโครงสร้างของแรงงาน ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและศักยภาพของแรงงานในแต่ละสังคม

แนวคิดทุนมนุษย์

Theodore W. Schultz (2504) และ Gary S. Becker (2507) อธิบายในแนวคิดทุนมนุษย์ว่า การศึกษา การฝึกอบรมและประสบการณ์ทำงาน เป็นการลงทุนใน “ทุนมนุษย์” ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของบุคคลในระยะยาว บุคคลที่มีการศึกษาสูงและมีประสบการณ์มาก จะมีศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานสูงกว่า

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางประชากร

เป็นแนวคิดสำคัญในศาสตร์ประชากรศาสตร์ ที่เสนอโดย Warren S. Thompson (2472) และต่อมาได้รับการพัฒนาโดย Frank W. Notestein (2488) ซึ่งทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า “การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม” ส่งผลโดยตรงต่อ “โครงสร้างประชากร” เช่น ระดับการศึกษา การมีงานทำ และรายได้ของประชากรซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึง ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal or Demographic Factors) ที่มีผลต่อพฤติกรรมและศักยภาพของบุคคลในสังคม

สมรรถนะของนักบัญชี

David C. McClelland (2516) ซึ่งได้เสนอว่า ความรู้และผลการทดสอบทางเชาว์ปัญญาไม่สามารถบ่งชี้ถึงความสามารถที่แท้จริงของบุคคลในการทำงานได้ทั้งหมด แต่สิ่งที่สะท้อนความสามารถที่แท้จริงคือ “สมรรถนะ” ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน โดยสมรรถนะจะรวมถึงองค์ประกอบด้าน ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ลักษณะส่วนบุคคลและทัศนคติหรือค่านิยม (Attitudes/Values) ที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล

สมรรถนะทางวิชาชีพ ตามมาตรฐาน IES

ตามความหมายที่สภาวิชาชีพบัญชี (2554) กำหนด หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทในฐานะนักบัญชีให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วยการผสานรวมระหว่าง ความรู้ทางเทคนิค (Technical Competence) ทักษะวิชาชีพ (Professional Skills) และ ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติวิชาชีพ (Professional Values, Ethics, and Attitudes) ทั้งนี้ สมรรถนะของนักบัญชีตามมาตรฐาน IES มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสมรรถนะทั้งสามด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และจรรยาบรรณรวมถึงทัศนคติ เป็นองค์ประกอบหลักที่สะท้อนความสามารถและคุณภาพของผู้ทำบัญชี ซึ่งมีแนวโน้มส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

Frederick Herzber นักจิตวิทยา ชาวอเมริกัน โดยเฮอร์ซเบอร์กเชื่อว่า ความสามารถของบุคคลในการสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับระดับ “ความพึงพอใจในการทำงาน” ของผู้ปฏิบัติงาน จากแนวคิดดังกล่าว เฮอร์ซเบอร์กได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัย

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่พัฒนามาจากแนวคิดของ เอ็ดวิน ล็อก (Edwin A. Locke) ซึ่งเสนอว่าแรงจูงใจของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับ “ความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย” โดยเป้าหมายหมายถึงสิ่งที่บุคคลตั้งใจให้สำเร็จภายในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในอนาคต

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

Abraham H. Maslow (2486) อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตั้งแต่พื้นฐานจนถึงระดับสูงสุด ซึ่งแต่ละระดับเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุศักยภาพสูงสุดในชีวิตและการทำงาน ความต้องการเหล่านี้สะท้อนถึงแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพยายาม ความมุ่งมั่น และการแสวงหาความสำเร็จในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาทฤษฎีของ Maslow, Herzberg และ Locke ร่วมกัน จะเห็นได้ว่าทฤษฎีทั้งสามชุดนี้สามารถอธิบายได้ว่า “ความสำเร็จในการทำงาน” มิได้เกิดขึ้นจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเท่านั้น แต่เกิดจากการบูรณาการระหว่างแรงจูงใจภายใน และปัจจัยสนับสนุนภายนอก โดยมี “การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีทิศทาง” เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ ส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่าง ถูกต้องแม่นยำ ผ่านการยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณ, บรรลุเป้าหมายของงาน ด้วยความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบ, ปฏิบัติงานได้ทันเวลา ด้วยการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ, และ ก้าวหน้าในสายอาชีพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญระยา กตะศิลา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศทางบัญชีของผู้ประกอบการ SMEs ภาคบริการในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติในวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี และ ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ตามลำดับ กัญระยาได้สรุปว่า สมรรถนะทางวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรมและทัศนคติในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยยกระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในภาคธุรกิจบริการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) ของ McClelland (1973) ที่มองว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะภายในที่นำไปสู่ผลลัพธ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จุฬารักษ์ ทิพยเสนา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของนักบัญชีและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สำนักงานอัยการสูงสุด” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของนักบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยเฉพาะด้าน จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี และ ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ความถูกต้อง และความแม่นยำของข้อมูลทางบัญชี ตลอดจนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม นอกจากนี้ยังพบว่าด้านทัศนคติในวิชาชีพเป็นตัวแปรเสริมที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า นักบัญชีที่มีสมรรถนะรอบด้านทั้งในเชิงความรู้ ทักษะ และคุณธรรม จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

ยุทธพงษ์ ขาวสำอางค์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะและทักษะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสำนักงานการเงินของกองทัพบก” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีและด้านจรรยาบรรณมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทักษะด้านเทคโนโลยี/การคิดวิเคราะห์สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการใช้โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป การประมวลผลข้อมูล และการจัดทำรายงานที่มีคุณภาพและทันเวลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Question) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ (IOC) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 40 คน เพื่อค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป โดยในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าเท่ากับ 0.949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ที่เข้าถึงผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น กลุ่มในสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2568 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ.2568 และนำแบบสอบถามที่รวบรวม มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ซึ่งจะแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ 1.สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.สถิติเชิงอนุมาน ใช้ T-test และ F-test (One-Way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ทดสอบสมมติฐาน เพื่อใช้วิเคราะห์ อิทธิพลของสมรรถนะของนักบัญชี ว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีได้มากน้อยเพียงใด

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (87.00%) โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี (40.00%) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (71.50%) และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี (36.50%)

สมรรถนะของนักบัญชีโดยภาพรวม อยู่ในระดับคะแนนมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.395 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.369 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติในวิชาชีพ ด้านความรู้ทางบัญชี อยู่ในระดับคะแนนมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน และด้านทักษะทางบัญชีอยู่ในระดับมาก

ความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับคะแนนมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.365 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.389 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับคะแนนมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีแตกต่างกัน โดยผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี โดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของนักบัญชีที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความรู้ทางบัญชี ด้านทักษะทางบัญชี ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ สามารถอธิบายความความสัมพันธ์ของความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 67.40 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 67.40 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ $\pm$ 0.223

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีระดับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านความทันเวลา ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความถูกต้องแม่นยำ และ ด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญกับการส่งมอบงานให้ตรงเวลา มีความแม่นยำของข้อมูล และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นสิ่งที่ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่ให้ความสำคัญรองลงมาซึ่งเกิดจากผลของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับขององค์กร โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานของกัญระยา กตะศิลา (2564) ซึ่งศึกษาสมรรถนะของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชี พบว่านักบัญชีที่มีสมรรถนะสูง โดยเฉพาะด้าน จรรยาบรรณ ความรู้ และทักษะทางบัญชี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งมอบงานได้อย่างถูกต้องและตรงเวลา ซึ่งผลการศึกษาของกัญระยาสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ชี้ว่าผู้ทำบัญชีในกรุงเทพฯ มีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง เนื่องจากมีสมรรถนะทางวิชาชีพที่ดีและมีความรับผิดชอบต่องาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของ จุฬารักษ์ ทิพยเสนา (2565) ซึ่งศึกษา

สมรรถนะและทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ พบว่าสมรรถนะทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้าน ความถูกต้องแม่นยำและการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ผู้ทำบัญชีส่วนใหญ่สามารถรักษามาตรฐานคุณภาพของงานได้ดีและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุทธพงษ์ ขาวสำอางค์ (2565) ที่ได้ระบุว่า ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่การทำงานต้องอาศัยความถูกต้อง ความรวดเร็ว และการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่าผู้ทำบัญชีในกรุงเทพมหานครมีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง

ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ทำบัญชีที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มักมีความรอบคอบ ความสามารถในการวิเคราะห์ และความมั่นใจในการตัดสินใจสูงกว่า ทำให้สามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดีกว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงสถิติที่พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในทุกด้านของความสำเร็จ ได้แก่ ความถูกต้องแม่นยำ การบรรลุเป้าหมาย ความทันเวลา และความก้าวหน้า โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญระยา กตะศิลา (2564) ที่พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานสูง จะมีแนวโน้มใช้ความรู้และทักษะทางบัญชีได้อย่างถูกต้องมากกว่า ซึ่งส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งในด้านความถูกต้องและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ยุทธพงษ์ ขาวสำอางค์ (2565) ที่ระบุว่า สมรรถนะและประสบการณ์ของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง และเมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Becker (2507) อธิบายได้ว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงหรือมีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่า เนื่องจากสามารถใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของนักบัญชี ที่น่าจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จากผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า สมรรถนะของนักบัญชีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทางบัญชี ด้านทักษะทางบัญชี ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติในวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านทัศนคติในวิชาชีพ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ทำบัญชีที่มีจรรยาบรรณในวิชาชีพสูง มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส จะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูลทางการบัญชี และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานบัญชีในภาพรวม ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ กัญระยา กตะศิลา (2564) ซึ่งพบว่า สมรรถนะของนักบัญชี โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณ ความรู้ และทักษะทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานทางบัญชีในทุกมิติ โดยเฉพาะด้านความถูกต้องของข้อมูลและการบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของ จุฬารักษ์ ทิพยเสนา (2565) ที่ศึกษาพบว่าสมรรถนะทางวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสนับสนุนแนวคิดของทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory) ของ McClelland (1973) ที่ระบุว่าสมรรถนะของบุคคลเป็นคุณลักษณะภายในที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจภายใน โดยบุคคลที่มีสมรรถนะสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ที่พบว่าผู้ทำบัญชีที่มีจรรยาบรรณและทัศนคติในวิชาชีพที่ดี มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงกว่า สรุปได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชี โดยเฉพาะ ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน และ ด้านทัศนคติในวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร การมีจรรยาบรรณและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่เพียงแต่ทำให้ผู้ทำบัญชีสามารถสร้างผลงานที่ถูกต้องและมีคุณภาพ แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชี ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.จากผลการวิจัยความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านความถูกต้องแม่นยำ การบรรลุเป้าหมาย และความทันเวลา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ทำบัญชีให้ความสำคัญกับการส่งมอบงานที่มีคุณภาพและตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ องค์กรต่าง ๆ จึงควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับสมรรถนะของนักบัญชี เช่น การจัดอบรมเสริมความรู้ทางบัญชี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความแม่นยำและความเร็วในการทำงาน รวมถึงการสร้างระบบประเมินผลที่เน้นจรรยาบรรณและความรับผิดชอบในงาน

2.จากผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรมีการออกแบบแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path) ให้เหมาะสมกับช่วงอายุและระดับประสบการณ์ เช่น การจัดอบรมทักษะสำหรับนักบัญชีรุ่นใหม่ หรือการมอบหมายงานที่ท้าทายและมีความรับผิดชอบสูงขึ้นแก่ผู้มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เพื่อสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.จากผลการวิจัยสมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ชี้ให้เห็นว่า “ด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน” และ “ด้านทัศนคติในวิชาชีพ” มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนควรเน้นส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพบัญชี ผ่านกิจกรรมพัฒนาและอบรมทางวิชาชีพ เช่น โครงการพัฒนาจิตสำนึกทางจรรยาบรรณ หรือหลักสูตรอบรมคุณธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อสร้างความยั่งยืนและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1.จากขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ที่จำกัดเฉพาะผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนมากและมีความหลากหลายขององค์กรสูง การวิจัยครั้งต่อไปอาจพิจารณาแบ่งกลุ่มย่อยตามประเภทองค์กร หรือขนาดธุรกิจ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะและความสำเร็จในแต่ละกลุ่มได้อย่างละเอียดมากขึ้น

2.ควรเพิ่มตัวแปรอิสระอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลและสมรรถนะ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หรือการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ครอบคลุมยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี

3.ในส่วนของแบบสอบถาม ควรปรับปรุงถ้อยคำให้มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้นต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรแต่ละประเภท เช่น สำนักงานบัญชี ธุรกิจเอกชน หรือหน่วยงานราชการ เพื่อเพิ่มความแม่นยำของผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กัญระยา กตะศิลา. (2564). สมรรถนะของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านระบบสารสนเทศทางบัญชีของผู้ประกอบการ SMEs ภาคบริการในเขตกรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). ระบบคลังข้อมูล. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2568, จาก https://opendata.dbd.go.th/dataset/dataset_32_01

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย. (2563). ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในองค์กร. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(2), 191-202.

จุฬารักษ์ ทิพยเสนา. (2565). สมรรถนะของนักบัญชีและทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชี สำนักงานอัยการสูงสุด.การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นัฐดา ทับอิ่ม. (2565). ปัจจัยทางประชากรศาสตร์และปัจจัยภาพลักษณ์องค์กร ที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสถานีบริการน้ำมันพีที. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ยุทธพงษ์ ขาวสำอาง. (2565). สมรรถนะและทักษะของนักบัญชีในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสำนักงานการเงินของกองทัพบก.การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (IES).

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Performance, 3(2), 157–189.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28(1), 1–14.

Notestein, F. W. (1945). Population—The long view. In T. W. Schultz (Ed.), Food for the world (pp. 36–57). University of Chicago Press.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17.

Thompson, W. S. (1929). Population. American Journal of Sociology, 34(6), 959–975.

Weeks, J. R. (2008). Population: An introduction to concepts and issues (10th ed.). Cengage Learning.