

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Influencing Work Performance among Accounting Professionals in Bangkok

วัฒนา เสรีคุณาคูณ¹, เรืองโรจน์ สุขะวริยะ²

¹คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยธนบุรี, wattana_ac@thonburi-u.ac.th

²คณะ/คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยธนบุรี, ruangroj_ac@thonburi-u.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน รวมถึงแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และลักษณะของงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี เช่น ประสบการณ์การทำงาน ทักษะทางวิชาชีพ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับจากองค์กร และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำหลัก: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

Abstract

This research aims to examine the characteristics of accountants, including attitudes, professional skills, professional ethics, and work experience, as well as work motivation factors, including compensation, job security, management policies, and job characteristics, that affect the work performance of accounting professionals in Bangkok.

This study employs a quantitative research approach, using a questionnaire as the data collection instrument. The sample consists of 400 accountants working in Bangkok, determined using Taro Yamane's formula at a 95% confidence level. A non-probability sampling method, specifically convenience sampling, was applied. Data were collected through an online questionnaire.

Data analysis was conducted using both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics included Pearson correlation analysis and multiple regression analysis to examine relationships and the influence of variables, with a statistical significance level set at 0.05.

The findings indicate that accountants' characteristics, such as work experience, professional skills, and professional ethics, are positively related to their work performance. In addition, work motivation factors, including compensation, organizational recognition, and career advancement opportunities, have a statistically significant positive influence on the work performance of accounting professionals.

Keywords: work motivation, work performance, accounting professionals

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญต่อมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ และมนุษย์ใช้เวลากว่าหนึ่งในสามของชีวิตในการประกอบอาชีพ นอกเหนือจากเหตุผลทางด้านเศรษฐกิจแล้ว การประกอบอาชีพยังทำให้มนุษย์รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ในโลกแห่งการทำงานที่มีการแข่งขันสูง คนในสังคมจำนวนหนึ่งมีความต้องการทางวัตถุโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องและวิธีการได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดการแข่งขัน แก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การเอาเปรียบ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ทำให้บุคคลในสังคมขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดคุณธรรม จริยธรรม และความ

ชื่อสัตย์ ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อวิชาชีพต่าง ๆ ที่บุคคลเหล่านั้นประกอบอาชีพ (กุลธิดา ชนสมบัติศิริ, 2564)

อาชีพผู้ทำบัญชีเป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรธุรกิจ ทั้งภาคเอกชนและภาครัฐ โดยเฉพาะในสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจที่สูง องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการวางแผนและปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลทางการบัญชีและการเงินเป็นปัจจัยสำคัญ บุคคลที่มีหน้าที่รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของรายงานทางการเงินก็คือผู้ทำบัญชี หากผู้ทำบัญชีขาดคุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและประเทศชาติได้ เช่น ปัญหาการตกแต่งบัญชีที่ทำให้งบการเงินแสดงหนี้สินต่ำกว่าความเป็นจริง ส่งผลเสียต่อผู้ลงทุน ปัญหาเหล่านี้มักเกิดจากความร่วมมือระหว่างเจ้าของกิจการและผู้ทำบัญชีที่รู้เห็นเป็นใจในการทุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ ซึ่งถือเป็นการกระทำที่ขัดต่อจรรยาบรรณนักบัญชี (กุลธิดา ชนสมบัติศิริ, 2564)

องค์กรทุกองค์กรมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานคือการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารจัดการ ได้แก่ คน วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ “คน” เพราะแม้องค์กรจะมีทรัพยากรด้านอื่นครบถ้วน แต่หากขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ องค์กรย่อมไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้ทำบัญชีจึงถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรจะสามารถทราบผลการดำเนินงาน จำเป็นต้องมีการจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่กำหนด การบัญชีเป็นกระบวนการรวบรวม บันทึก จำแนก และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจขององค์กร เมื่อผู้ทำบัญชีเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่ว่าองค์กรจะอย่างไรให้ผู้ทำบัญชีปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ทำบัญชีเกิดความพึงพอใจต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงานและสร้างผลงานที่ดีที่สุด ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงไม่สามารถมองข้ามได้ (ชาคริยา ปรีเปรม, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ทำบัญชีขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะทางวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพทางบัญชี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องคุณลักษณะและแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีองค์กรหลากหลายประเภท และองค์กรจำเป็นต้องรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรโดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมการทำงาน พัฒนาคุณลักษณะ เพิ่มทักษะ และเสริมสร้างความรู้ความสามารถของผู้ทำบัญชีในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์

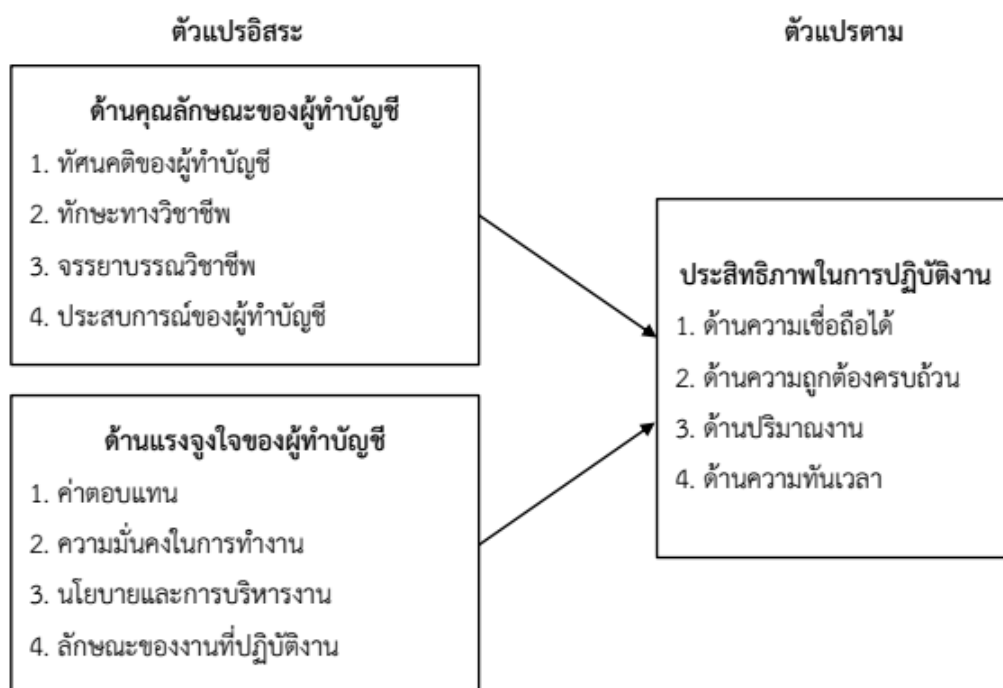
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และลักษณะของงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์กร ให้สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ทำบัญชี และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ทำบัญชีในการนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้มีคุณลักษณะด้านทัศนคติ ทักษะทางวิชาชีพ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และทำให้เป็นบุคลากรที่องค์กรต้องการอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาวิจัยในอนาคต โดยสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ต่อยอดในการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีต่อไป

กรอบแนวคิด

คุณลักษณะและแรงจูงใจของผู้ทำบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 28,820 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2568) กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยคือผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวและยินยอมตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ กล่าวคือ ผู้วิจัยเผยแพร่แบบสอบถามผ่านเครือข่ายวิชาชีพและสื่อออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี และเปิดโอกาสให้ผู้ทำบัญชีที่พบแบบสอบถามและมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์เข้าร่วมตอบแบบสอบถามโดยสมัครใจ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จากประชากรจำนวน 28,820 คน คำนวณได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 394.52 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เพื่อให้เพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระในการวิจัยแบ่งออกเป็นสองด้าน ได้แก่ (1) คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี และ (2) ด้านแรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจาก ด้านความเชื่อถือได้ได้ ความถูกต้องครบถ้วน ด้านปริมาณงาน และด้านความ
ทันเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ ข้อมูลปฐมภูมิได้จากการเก็บแบบสอบถาม
ออนไลน์ผ่าน Google Form ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้ว โดยส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้ทำ
บัญชี จำนวน 400 คน กำหนดระยะเวลาในการตอบกลับประมาณ 7-10 วัน และมีการติดตามโดยการ
ส่งแบบสอบถามซ้ำไม่เกินสองครั้งในกรณีที่ยังไม่ได้รับคำตอบ ส่วนข้อมูลทุติยภูมิได้จากการศึกษาค้นคว้า
เอกสาร ตำรา งานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนารอบ
แนวคิดและเครื่องมือวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและลงรหัสข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
ทางสถิติ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความคิดเห็น โดยแปลผลตามมาตราส่วน
5 ระดับ
2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน การตรวจสอบ
Multicollinearity (Tolerance > 0.1, VIF < 10) การพิจารณาค่า R^2 และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปร 2 กลุ่ม
ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระด้านคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้าน
วิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี 2) ตัวแปรอิสระ ด้านแรงจูงใจของผู้ทำบัญชี
ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน

ตาราง 1 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความเชื่อถือได้ ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	.045	.042	.051	1.061	.290
2. ทักษะทางวิชาชีพ	.180	.053	.182	3.399	.001
3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	.206	.046	.225	4.450	.000
4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	.313	.051	.320	6.120	.000
R = 0.65 R ² = 0.42 Adjust R ² = 0.41 S.E. = 0.46 F = 71.84					

จากตาราง 1 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.65 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.42 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 42

ตาราง 2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	.064	.044	.073	1.460	.145
2. ทักษะทางวิชาชีพ	.238	.055	.240	4.302	.000
3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	.165	.048	.180	3.411	.001
4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	.239	.053	.244	4.473	.000
R = 0.61 R ² = 0.37 Adjust R ² = 0.36 S.E. = 0.48 F = 57.94					

จากตาราง 2 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.61 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.37 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 37

ตาราง 3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านปริมาณงาน ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	.100	.045	.109	2.202	.028
2. ทักษะทางวิชาชีพ	.155	.057	.150	2.714	.007
3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	.176	.050	.184	3.525	.000
4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	.316	.055	.309	5.732	.000
R = 0.62 R ² = 0.38 Adjust R ² = 0.38 S.E. = 0.50 F = 61.06					

จากตาราง 3 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.62 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.38 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 38

ตาราง 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลา ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	.008	.044	.009	.185	.853
2. ทักษะทางวิชาชีพ	.268	.056	.274	4.828	.000
3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	.138	.049	.152	2.830	.005
4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	.245	.054	.254	4.561	.000
R = 0.58 R ² = 0.34 Adjust R ² = 0.33 S.E. = 0.48 F = 51.50					

จากตาราง 4 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ทศนคติของผู้ทำบัญชี ทักษะทางด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.58 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.34 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ด้านความถูกต้องครบถ้วน ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 34

ตาราง 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความน่าเชื่อถือ ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ค่าตอบแทน	.046	.043	.053	1.067	.287
2. ความมั่นคงในการทำงาน	.080	.042	.095	1.893	.059
3. นโยบายและการบริหารงาน	.255	.051	.267	5.001	.000
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	.368	.049	.386	7.579	.000
R = 0.70 R ² = 0.48 Adjust R ² = 0.48 S.E. = 0.48 F = 92.67					

จากตาราง 5 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.70 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.48 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความน่าเชื่อถือของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 48

ตาราง 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วน ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ค่าตอบแทน	.049	.044	.077	1.126	.261
2. ความมั่นคงในการทำงาน	.133	.043	.056	3.136	.002
3. นโยบายและการบริหารงาน	.221	.052	.230	4.294	.000
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	.344	.049	.360	7.024	.000
R = 0.70 R ² = 0.48 Adjust R ² = 0.48 S.E. = 0.44 F = 90.13					

จากตาราง 6 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.70 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.48 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 48

ตาราง 7 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงาน ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ค่าตอบแทน	.070	.044	.077	1.586	.114
2. ความมั่นคงในการทำงาน	.050	.043	.056	1.162	.246
3. นโยบายและการบริหารงาน	.307	.052	.307	5.933	.000
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	.379	.049	.381	7.703	.000
R = 0.72 R ² = 0.51 Adjust R ² = 0.51 S.E. = 0.44 F = 104.07					

จากตาราง 7 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) เท่ากับ 0.72 และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ 0.51 หมายความว่า แรงจูงใจของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 51

ตาราง 8 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามเป็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	B	Std. Error	β	t	Sig.
1. ค่าตอบแทน	.037	.044	.043	0.840	.402
2. ความมั่นคงในการทำงาน	.072	.043	.087	1.677	.094
3. นโยบายและการบริหารงาน	.166	.052	.175	3.184	.002
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	.427	.050	.454	8.630	.000
R = 0.67 R ² = 0.45 Adjust R ² = 0.44 S.E. = 0.44 F = 80.49					

จากตาราง 8 ผลการทดสอบปรากฏว่า ตัวอิสระทั้ง 4 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่า (R) อยู่ที่ 0.67 โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) มีค่าเท่ากับ 0.45 หมายความว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลา ของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 45

ตาราง 9 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย	ตัวแปร	ผลทดสอบ
สมมุติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี	1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	ไม่มีผล
	2. ทักษะทางวิชาชีพ	มีผล
	3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	มีผล
	4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	มีผล
สมมุติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชี	1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	ไม่มีผล
	2. ทักษะทางวิชาชีพ	มีผล
	3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	มีผล
	4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	มีผล
สมมุติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชี	1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	มีผล
	2. ทักษะทางวิชาชีพ	มีผล
	3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	มีผล
	4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	มีผล
สมมุติฐานข้อที่ 4 คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี	1. ทศนคติของผู้ทำบัญชี	ไม่มีผล
	2. ทักษะทางวิชาชีพ	มีผล
	3. จรรยาบรรณวิชาชีพ	มีผล
	4. ประสบการณ์ของผู้ทำบัญชี	มีผล
สมมุติฐานข้อที่ 5 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความเชื่อถือได้ของผู้ทำบัญชี	1. ค่าตอบแทน	ไม่มีผล
	2. ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่มีผล
	3. นโยบายและการบริหารงาน	มีผล
	4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	มีผล
สมมุติฐานข้อที่ 6 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความถูกต้องครบถ้วนของผู้ทำบัญชี	1. ค่าตอบแทน	ไม่มีผล
	2. ความมั่นคงในการทำงาน	มีผล
	3. นโยบายและการบริหารงาน	มีผล
	4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	มีผล
สมมุติฐานข้อที่ 7 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านปริมาณงานของผู้ทำบัญชี	1. ค่าตอบแทน	ไม่มีผล
	2. ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่มีผล
	3. นโยบายและการบริหารงาน	มีผล
	4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	มีผล

สมมติฐานการวิจัย	ตัวแปร	ผลทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 8 แรงจูงใจของผู้ทำบัญชีมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีด้านความทันเวลาของผู้ทำบัญชี	1. ค่าตอบแทน	ไม่มีผล
	2. ความมั่นคงในการทำงาน	ไม่มีผล
	3. นโยบายและการบริหารงาน	มีผล
	4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน	มีผล

จากตาราง 9 ผลการทดสอบสมมติฐานของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคุณลักษณะบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมมติฐานการวิจัยส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์ สะท้อนให้เห็นว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในการอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ทักษะทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี จรรยาบรรณทางวิชาชีพ และประสบการณ์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี พบว่า คุณลักษณะของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะคิดของผู้ทำบัญชี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.68457) ด้านทักษะทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.60732) ด้านจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61532) และด้านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.61532) ตามลำดับ

เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน และลักษณะของงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านซึ่งเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. =

0.68930) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.62782) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.63113) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71356) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ลักษณะของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ด้านทัศนคติ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้อง ครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้ทำบัญชีพึงมี จึงทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรารัตน์ อโหสี และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2565) ที่พบว่าทัศนคติและประสิทธิภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพงาน และสอดคล้องกับ สุภาดา ภูริพงศ์ (2565) ที่พบว่าประสิทธิภาพ ทักษะวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ส่งผลต่อความถูกต้องครบถ้วนและความเชื่อถือได้ของงานบัญชี อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์ (2563) ที่พบว่าทักษะวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปริมาณงาน เนื่องจากช่วยให้บริหารเวลาและกระบวนการทำงานได้เป็นระบบ รวมถึง ญัฐธิดา ประหยัดทรัพย์ (2560) ที่พบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลต่อความทันเวลาของรายงานทางการเงิน เพราะเป็นแนวทางกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ทำให้เกิดความชำนาญและบริหารเวลาได้ดี

แรงจูงใจของผู้ทำบัญชี ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหาร และลักษณะของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้อง ครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ทำบัญชีปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) ที่พบว่าค่าตอบแทนมีผลต่อปริมาณและคุณภาพงาน และสอดคล้องกับ ชนะพงศ์ บุตเสมียน (2563) ที่พบว่าความมั่นคงในการทำงานช่วยลดความผิดพลาดของงาน เนื่องจากพนักงานตระหนักถึงผลต่อความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เจษฎา ภาติ อนันต์ สุนทรามาเทากุล และกิตติมา จิงสุวดี (2565) ที่พบว่าผลตอบแทนและลักษณะงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับ ศราวุธ อิมธรรมพร และมุสตี พลสารัมย์ (2562) ที่พบว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อม และความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรสามารถนำผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะของผู้ทำบัญชีไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากลักษณะของผู้ทำบัญชีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรจึงสามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

2. องค์กรสามารถนำผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายหรือวางแผน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีในด้านความเชื่อถือได้ ความถูกต้องครบถ้วน ปริมาณงาน และความทันเวลา เนื่องจากค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายการบริหาร และลักษณะงาน ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรจึงสามารถนำไปปรับใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2568). *สถิติผู้ทำบัญชีในประเทศไทย*. กระทรวงพาณิชย์. <https://www.dbd.go.th>
- กุลธิดา ธนสมบัติศิริ. (2564). *คุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานรับทำบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิรารัตน์ โอหีสี่, และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2566). ผลกระทบของทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานองค์กรต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมการแพทย์ จังหวัดนนทบุรี. *วารสารการจัดการโซ่คุณค่าและกลยุทธ์ธุรกิจ*, 2(2), 36-49.
- ชาคริยา ปรีเปรม และ ดารณี เอื้อชนะจิต. (2566). คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชีที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(2), 532-547.
- ณัฐธิดา ประหยัดทรัพย์. (2560). *คุณลักษณะและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีของผู้ทำบัญชี ที่เป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีในเขตพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน*. (ค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิมพ์ ฉัตรเงิน และ กุสุมา คำพิทักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 162-171.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก*, 36(2), 121-143.
- ศรายุทธ อิมธรรมพร และ ผุสดี พลสารมย์. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ อาคารราชภัฏบุรณะ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้า

- สุปภาดา ภูรีพงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานบัญชีกับคุณภาพรายงานการเงินของนักบัญชียุค Digital Disruption ธุรกิจโรงแรม จังหวัดพิษณุโลก. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 7(2), 126-137.
- เจษฎา ภาตี, อนันต์ สุนทรามาเทากุล และ กิตติมา จึงสุวดี. (2566). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารการบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 10(2), 135-148.