

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL SKILLS AND MOTIVATION WITH ACCOUNTANTS EFFICIENCY PERFORMANCE OF A STATE ENTERPRISE

พิมพ์ ฉัตรเงิน^{1*} กุสุมา คำพิทักษ์²
PIM CHATNGOEN^{1*} and KUSUMA DAMPITAKSE²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในส่วนงานบัญชี ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี จำนวน 197 คน และกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานคือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะวิชาชีพบัญชี ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการบุคคล และทักษะด้านการจัดการองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยยังพบว่า พนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง มีทักษะวิชาชีพบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในความคิดเห็นของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงานบัญชี ที่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

คำสำคัญ : ทักษะวิชาชีพบัญชี ; แรงจูงใจ ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Master Student, Program in Accounting Administration, Faculty of Business, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, Lecturer, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding Author. Email : pim_c@mail.rmUTT.ac.th

ABSTRACT

The objectives of this study are to study the relationship between professional accounting skills and efficiency performance of accounting staffs at a certain state enterprise, as well as study the relationship between work motivation and efficiency performance of accountants at a state enterprise. The population in the study, are accountants at a state enterprise, which are classified into two groups; the first group consisted of 197 accountants, and the second group consisted of 61 accounting supervisors. The instrument used in the study was through a questionnaire, and statistical data analysis instruments which used descriptive statistics, consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics which utilized the Linear Multiple Regression Analysis method.

The results found that, professional accounting skills, which consisted of intellectual, interpersonal, communication, human resource management, and organizational management skills, had a direct correlation between the performance of accounting staffs at a state enterprise with a statistical significance of 0.05. The job motivation, which consisted of the job success, respect and acceptance of the work characteristics, responsibilities, job progress, and relationship with colleagues, had a direct correlation between the performance of accounting staffs at a state enterprise with a statistical significance of 0.05. The study also found that accounting staffs at a state enterprise possess professional accounting skills, motivation in their performance, and operational efficiency, at a high level in all aspects which is consistent with the study results of the same high-level supervisors' opinion on the accounting staff.

Keywords : Professional Accounting Skills ; Motivation ; Work Efficiency

บทนำ

องค์กรทุกองค์กร ต่างมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเดียวกันนั่นก็คือ การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้ ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นจะต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญทางการบริหารจัดการ 4 ด้าน นั่นก็คือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (ดอกจันทร์ คำมีรัตน์, 2552) เราจะเห็นได้ว่า คน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดจากปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวมา กล่าวคือ หากมีปัจจัยในด้านอื่นๆ แต่ไม่มีปัจจัยด้านคน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่นๆ องค์กรก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น องค์กรจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพราะการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ที่ได้นั้น ย่อมเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพนั่นเอง การที่พนักงานปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั่นเอง

พนักงานบัญชี ถือได้ว่าเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร เพราะถ้าหากพนักงานบัญชีขององค์กรมีการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมส่งผลให้รายงานทางการเงินมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์มหาศาลต่อองค์กร ทั้งให้ด้านการวางแผน การลงทุนหรือแม้กระทั่งการขยายองค์กร ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนได้มาจากการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีทั้งสิ้น ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ในทางกลับกันหากพนักงานบัญชีปฏิบัติงานไม่ดีหรือไม่มีประสิทธิภาพ อาจสร้างความเสียหายอย่างมหาศาลให้กับองค์กรได้เช่นกัน

การที่พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรม

ด้านบวกออกมา เช่น พนักงานมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและพยายามที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกัน หากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลทำให้พนักงานแสดงพฤติกรรมด้านลบออกมา เช่น พนักงานขาดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานหรืออาจไม่มีความกระตือรือร้น ไม่เอาใจใส่กับงานหรือกิจกรรมที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานที่ทำหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรในระยะสั้นและระยะยาวได้

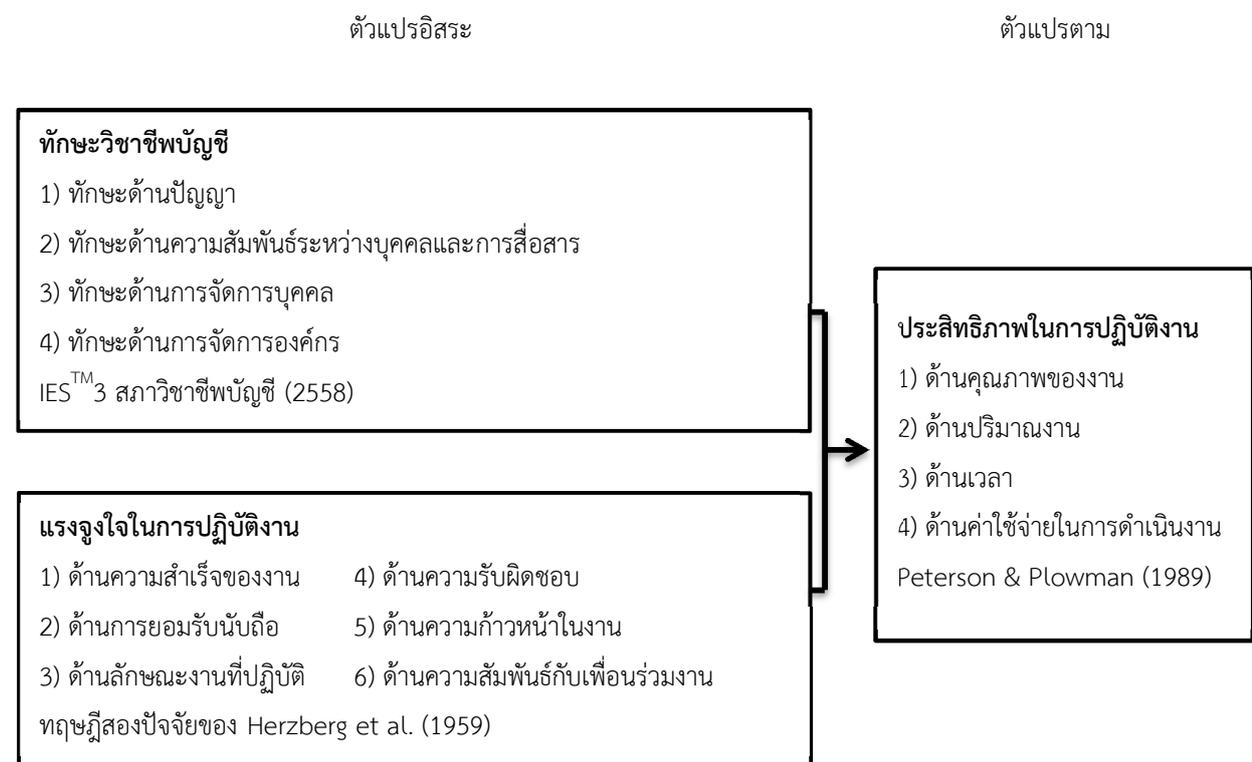
จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการเสริมสร้างทักษะวิชาชีพบัญชีและส่งเสริมกิจกรรมในด้านต่างๆ ให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

กลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี ของรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง จำนวน 197 คน

กลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี ของรัฐวิสาหกิจ
แห่งหนึ่ง จำนวน 61 คน

โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร
ทั้งหมด 100% รวมทั้งสิ้น 258 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก
ประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น
2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ใช้ในการสอบถาม
ประชากรกลุ่มที่ 1 คือ พนักงานบัญชี

ชุดที่ 2 แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ใช้ในการสอบถาม
ประชากรกลุ่มที่ 2 คือ หัวหน้างานบัญชี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ
(Check list) สำหรับชุดที่ 1 คือ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับ
การศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน สำหรับชุดที่ 2 คือ เพศ
อายุ และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชี
ของพนักงานบัญชี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านปัญญา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านการ
จัดการบุคคล และด้านการจัดการองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ
ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการ
ยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน
และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ
ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการ
ดำเนินงาน และด้านเวลา

โดยในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นลักษณะคำถามแบบ
ปลายปิด (Closed-ended Question) มีตัวเลือกให้เลือกตอบ

(Multiple Choice) โดยข้อคำถามเป็นแบบ Likert Scale
โดยใช้ระดับการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale)
แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การประเมินผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้คะแนนที่
กำหนดไว้มาประเมินค่าใหม่ เพื่อแปลความหมายออกมาเป็น
ค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละช่วง ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ค่าระดับตัวแปร
4.21 - 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและ
ความคิดเห็นของหัวหน้างาน เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบัญชี เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด (Open-
ended Question)

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content validity)
ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและภาษาให้ถูกต้อง ครบถ้วน
ตามประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขต่อไป

3. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีการ
คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยผลการ
คำนวณด้านทักษะวิชาชีพบัญชี เท่ากับ 0.82 ด้านแรงจูงใจ ใน
การปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.85 และด้านประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตาม
ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานบัญชี จำนวน 197 ชุด และหัวหน้างานบัญชี จำนวน 61 ชุด รวมทั้งสิ้น 258 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 100% กลับคืนมาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และนำมาประมวลผลการวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำรูปแบบข้อมูลและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามใหม่ เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลทางสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) คือ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่าง 30-35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 5-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่า หัวหน้างานบัญชี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-50 ปี และจบการศึกษาระดับปริญญาตรีเช่นเดียวกัน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ด้านการจัดการบุคคล มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.09 ถัดไปด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และสุดท้ายด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	SD	ระดับ
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.14	0.46	มาก (1)
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	4.09	0.47	มาก (2)
ทักษะด้านปัญญา	3.80	0.45	มาก (3)
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	3.79	0.49	มาก (4)
รวม	3.94	0.39	มาก

ในส่วนของการความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีต่อทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี พบว่า หัวหน้างานบัญชีมีความคิดเห็นว่าเป็นพนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีทักษะด้านการจัดการบุคคล อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ถัดไปด้านปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และสุดท้ายด้านการจัดการองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีจะมีลำดับความสำคัญที่ต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชีมีทักษะวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะวิชาชีพบัญชีของพนักงานบัญชี ในความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี

ทักษะวิชาชีพบัญชี	\bar{x}	SD	ระดับ
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	4.17	0.55	มาก (1)
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	4.16	0.49	มาก (2)
ทักษะด้านปัญญา	3.96	0.55	มาก (3)
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	3.94	0.61	มาก (4)
รวม	4.05	0.48	มาก

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับดีที่สุดในเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ถัดไปด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และสุดท้ายด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.54	มาก (1)
ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.50	มาก (2)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.92	0.51	มาก (3)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.90	0.48	มาก (4)
ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	0.53	มาก (5)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.78	0.54	มาก (6)
รวม	3.94	0.41	มาก

ในส่วนของความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า หัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นว่า พนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ถัดไปพนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 จะเห็นว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีจะมีลำดับความสำคัญ

ที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.596	มากที่สุด (1)
ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.541	มากที่สุด (2)
ด้านการยอมรับนับถือ	4.26	0.556	มากที่สุด (3)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.509	มาก (4)
ด้านความสำเร็จของงาน	4.16	0.503	มาก (5)
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.07	0.550	มาก (6)
รวม	4.20	0.449	มาก

4. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า พนักงานบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับดีที่สุดในเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ถัดไปด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านเวลา	4.15	0.53	มาก (1)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.11	0.55	มาก (2)
ด้านปริมาณงาน	4.08	0.50	มาก (3)
ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.47	มาก (4)
รวม	4.08	0.43	มาก

ในส่วนของความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี พบว่า หัวหน้างานบัญชี มีความคิดเห็นว่า พนักงานบัญชี

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ถัดไป ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 จะเห็นได้ว่าถึงแม้ค่าเฉลี่ยรายด้านของพนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีจะมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวม พนักงานบัญชีและหัวหน้างานบัญชีต่างมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าพนักงานบัญชี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ด้านเวลา	4.18	0.637	มาก (1)
ด้านปริมาณงาน	4.09	0.568	มาก (2)
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.06	0.528	มาก (3)
ด้านคุณภาพของงาน	4.04	0.545	มาก (4)
รวม	4.09	0.504	มาก

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.563	0.265		2.2126	0.035*
ทักษะด้านปัญญา	0.011	0.081	0.010	0.135	0.893
ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	0.053	0.098	0.049	0.539	0.590
ทักษะด้านการจัดการบุคคล	0.214	0.101	0.201	2.132	0.034*
ทักษะด้านการจัดการองค์กร	-0.146	0.079	-0.144	-1.844	0.67
ด้านความสำเร็จของงาน	0.204	0.094	0.199	2.169	0.031*
ด้านการยอมรับนับถือ	0.043	0.072	0.045	0.592	0.554
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.198	0.076	0.203	2.612	0.010*

ตารางที่ 7 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านความรับผิดชอบ	0.243	0.086	0.246	2.843	0.005*
ด้านความก้าวหน้าในงาน	-0.075	0.062	-0.082	-1.208	0.228
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.120	0.061	0.129	1.970	0.050*
R =0.729 ; R Square = 0.532 ; F = 21.127 ; Sig. 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านปัญญา ด้านการจัดการองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก (2559) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางการบริหารองค์กรและการจัดการธุรกิจ ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่นและการสื่อสาร และด้านทักษะทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา โดยนักบัญชีมีทักษะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมากและพบว่า นักบัญชีสามารถทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนสำนักงานให้มีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของการทำงาน สามารถจัดทำรายงานงบการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน และยังมีความรู้ความเข้าใจในการนำเสนอสารสนเทศทางการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ สุพรรณษา จิตต์มั่น (2559) ยังได้สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี SMEs ในจังหวัดอุดรดิตถ์ แพร่และน่าน ไว้ว่า ทักษะทางปัญญา ทักษะทางด้านวิชาการ ทักษะด้านคุณลักษณะ และทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ทักษะทางปัญญาและทักษะทางด้านปฏิสัมพันธ์ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านต้นทุน สุดท้ายทักษะทางปัญญา ทักษะด้านปฏิสัมพันธ์ และทักษะทางด้านการบริหารองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา นอกจากนี้ ฐนฐา ธรเจริญกุล (2561) ยังได้อธิบายไว้ว่า หากพนักงานบัญชีของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย และเมื่อพนักงานบัญชีมีสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะทางวิชาชีพ และด้านจริยธรรมและทัศนคติรวมกันสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจหรือกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการ อุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอยู่กับ การได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนแรงจูงใจจากปัจจัยอนามัยหรือค่าจูง ได้แก่ เงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน นอกจากนี้ ปัญญาพร ฐิตินพงศ์ (2558) ยังพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพงาน คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา คือ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและการนิเทศงาน ด้านค่าใช้จ่าย คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ (2562) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และปัจจัยค่าจูง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เช่นเดียวกัน การวิจัยครั้งนี้พบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ทั้งนี้ ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ด้านปัญญา ด้านการจัดการองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะวิชาชีพบัญชี ด้านการจัดการบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี ในด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในประเด็นที่ควรได้รับการสนับสนุนไว้ดังนี้

ด้านการจัดการบุคคล - ผู้บริหารควรปลูกฝังให้พนักงานบัญชีมีค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการส่งเสริมให้พนักงานบัญชีมีการพัฒนาความรู้ของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้เสมอ

ด้านความสำเร็จของงาน - ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่างๆ ที่มีความสำคัญให้กับพนักงานบัญชีที่มีความสามารถ และเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจะมีการยกย่อง ชมเชย มอบรางวัลให้กับพนักงานบัญชี เมื่อเขาหรือเธอปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ลุล่วง

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ - ผู้บริหารควรมอบหมายงานต่างๆ ที่มีความท้าทายและน่าสนใจให้กับพนักงานบัญชี ทั้งนี้ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่งงานหรือตรงตามความถนัดของพนักงานบัญชีแต่ละคน เพื่อที่พนักงานบัญชีจะได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ด้านความรับผิดชอบ – ผู้บริหารควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานบัญชีให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีได้แสดงความสามารถในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน – ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานหรือมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานภายในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานบัญชีและพนักงานในส่วนงานอื่นๆ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อจะได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ระบบสารสนเทศทางการบัญชีหรือความผูกพันในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่พนักงานบัญชีควรจะต้องมีในศตวรรษที่ 21

2. ควรศึกษาพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น พนักงานผลิตหรือพนักงานบริการฯ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มงานนั้นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] จิตติรัตน์ มีมาก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณและทักษะทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี จังหวัดนครราชสีมา. การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7. มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- [2] ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ปีที่ 24 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2561.
- [3] ดอกจันทร์ คำมีรัตน์. (2552). กลยุทธ์ในการบริหารของ บริษัท เอ็นอีซีโทคิน อิเล็กทรอนิกส์(ประเทศไทย) จำกัด. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- [4] ชีรพันธ์ ลมูลศิลป์. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2562.
- [5] ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [6] ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- [7] สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ(ฉบับปรับปรุง). สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980>
- [8] สุพรรณษา จิตต์มั่น (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559.
- [9] Herzberg, Fredrick and Other. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- [10] Peterson E., And Plowman E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood. Llinois : Richard D. Irwin.