

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักบัญชีในประเทศไทย

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK PERFORMANCE SUPPORTING LIFE AND  
WORKING IN NEW NORMAL, QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF ACCOUNTANTS IN THAILAND

จตุรภัทร วงศ์สิริสถาพร<sup>1</sup>  
Jaturapat Wongsirisathaporn<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรการบัญชีบัณฑิต (ต่อเนื่อง) คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

<sup>1</sup> Assistant Professor, Bachelor Degree Program in Accounting (Continuing)  
Faculty of Management Sciences, Lampang Rajabhat University  
E-mail: <sup>1</sup>wichai\_thai@lpru.ac.th

Received June 06,2023  
Revised July 20,2023  
Accepted August 25,2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของนักบัญชีในประเทศไทย และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของนักบัญชีในประเทศไทย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตัวอย่างในการวิจัย คือ นักบัญชี จำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์หุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานใหม่ 1) ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการ 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน 3) ด้านการบริหารจัดการองค์การ และ 4) ด้านพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชีมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติ 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 4) ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมและสัมพันธ์กับสังคมโดยรวม 5) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีผลกระทบเชิงบวกความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาคือ ปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ที่มีความยืดหยุ่นทั้งด้านเวลา และสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและสมรรถนะในการทำงานของนักบัญชี และความเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การ

**คำสำคัญ**

วิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร นักบัญชี

**ABSTRACT**

The objectives of this research included 1) to examine the work performance supporting life and working in the New Normal - quality of working life that affects organizational commitment of accountants in Thailand, and 2) to explore the relationship between the work performance supporting life and working in the New Normal - quality of working life and organizational commitment of accountants in Thailand. A questionnaire was used to obtain the data. 210 accountants from the sample were chosen at random using simple random sampling. In order to evaluate the research hypothesis, descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, multiple correlation analysis, and multiple regression analysis were used to assess the data.

The findings revealed that the work performance supporting life and working in the New Normal as the aspects of: 1) Adjustment of Service Pattern; 2) Digital Technology Using for Work Support; 3) Organization Management; and 4) Holistic Accountants' Skills and Competency Development Having a Positive Impact on the Quality of Work Life, and as the quality of working life in five aspects: 1) Sufficient and Fair Payment; 2) Job Characteristics Promoting Working Progress; 3) Overall Work-Life Balance; 4) Overall Nature of Work as Social Relevance; 5) Collaborative Work and Relationships with Others; and 6) Rights Individuals having a positive impact on Overall Organizational Commitment. The benefit from the study is to adjust the working system to be in line with the New Normal that is flexible in terms of time, and workplace. It results in efficiency and competency in the accountants' work. The benefit obtained from the study is to adjust the working system to be in line with the New Normal that is flexible in terms of time, and workplace. It results in efficiency and competency in the accountants' work and willingness to exist in the organization.

**Keywords**

New Normal, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Accountants

## ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และตลอดเวลา อีกทั้งมีปัจจัยที่ไม่สามารถคาดคิดเกิดขึ้น คือ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ เช่น อุทกภัย และวาตภัย เป็นต้น ซึ่งเหตุการณ์เหล่านี้ไม่สามารถควบคุมได้ องค์การต้องปรับรูปแบบการทำงานใหม่ (New Way of Work) ลดขั้นตอนและกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น และเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน การปรับตัวต้องอาศัยผู้บริหารที่จะปฏิรูป (เจษฎา นกน้อย, 2565)

ธุรกิจที่สามารถปรับตัวได้ และมีความยืดหยุ่นสามารถที่จะดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง (Alao and Lukman, 2020) ถ้าธุรกิจปรับตัวช้าหรือไม่สามารถปรับตัวได้ก็ต้องเลิกกิจการไป สำหรับนักบัญชียุคใหม่ต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ บทบาทในอาชีพต้องเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจและมีข้อมูลตัวเลขแบบเรียลไทม์ที่นำมาต้องอาศัยเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน การทำงานวิถีใหม่ของนักบัญชี คือ ต้องปรับตัวและปรับใจเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ให้ได้ (New Normal) คือ ประการแรกธุรกิจวิถีใหม่ เนื่องจากพฤติกรรมของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป เช่น การซื้อสินค้าแบบออนไลน์นักบัญชีต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน ประการที่สองเกิดการเรียนรู้และนำไปปรับปรุง เนื่องจากธุรกรรมเกิดขึ้นในรูปแบบเอกสารดิจิทัลมากขึ้นต้องอาศัยเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน ประการสุดท้าย การทำงานเว้นระยะห่างทางสังคม ต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างกันผ่านแอปพลิเคชัน

เพราพิลาส ประสิทธิ์บุรุษรักษ์ และวรวิทย์ เลาหะเมทนี (2565) พบว่านักบัญชีที่สามารถปรับตัวทางวิชาชีพ ด้านจัดการความเครียด ด้านการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการจัดการสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ส่วนธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความชัดเจนของงาน การนำนวัตกรรมมาใช้) มีผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของนักบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชีพบว่าการทำงานของนักบัญชีกับอาการออฟฟิศซินโดรม ควรปรับเปลี่ยนท่าทางอิริยาบถ ปรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น (สภาวิชาชีพบัญชี, 2563) ส่วนสมทรง คันธนที และคณะ (2563) พบว่านักบัญชีส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดคุณค่าความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล ส่วนจิตรลดา คชารักษ์ (2564) พบว่าการปรับตัวของนักบัญชีต้องพัฒนาศักยภาพของเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความชำนาญด้านการบัญชี เพื่อให้การทำงานลุล่วงได้ตามเป้าหมาย นอกจากนี้ณิชนก กล่อมจิต (2564) พบว่าผู้บริหารที่นำการบริหารความหลากหลายมาใช้มากขึ้นกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะลาออกลดลง เนื่องมาจากการบริหารงานหลากหลายสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ดังนั้นการปฏิบัติงานวิถีใหม่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ถึงความสุขในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้งด้านจิตใจ และการคงอยู่ของพนักงานบัญชี

ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในประเทศไทย ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามวิถีใหม่ของหน่วยงานบัญชี หรือธุรกิจอื่นได้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในประเทศไทย

### นิยามศัพท์

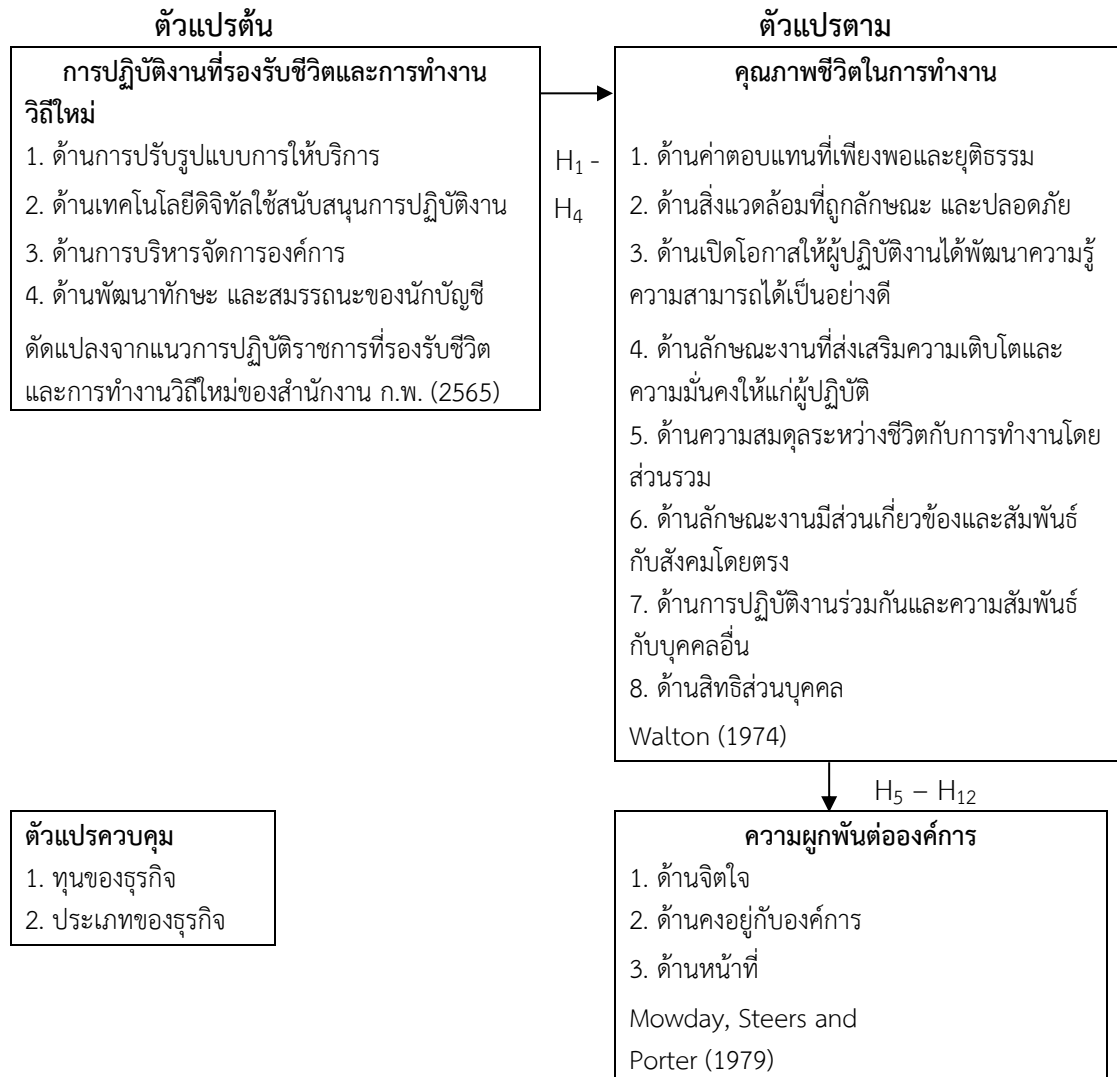
การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานในรูปแบบใหม่ ซึ่งแตกต่างไปจากเดิม จึงปรับตัวเองให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของการรับรู้ของปัจเจกบุคคลจากผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความศรัทธาและจงรักภักดี มีความเต็มใจที่ดำรงอยู่ในองค์กร

นักบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี และต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชีตามประกาศของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชี

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



**การทบทวนวรรณกรรม**

แนวคิดและทฤษฎี ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1954) มี 5 ระดับ คือ ขั้นแรก ความต้องการทางกายภาพ เพื่อการดำรงชีวิต และอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ และอุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น ขั้นที่สอง ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการนี้เพื่อแสวงหาความคุ้มครองและความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อม ขั้นที่สาม ความต้องการความรัก เป็นสิ่งที่ต้องการการยอมรับในหมู่พวก ขั้นที่สี่ ความต้องการได้รับการยกย่อง ความต้องการนี้ให้บุคคลอื่นเห็นความสำคัญของตนเอง ขั้นตอนสุดท้าย ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้รับการยอมรับในผลงานของตนเองที่เป็นอยู่

ทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Cropanzano and Michell (2005) ในบริบทของการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เป็นพันธสัญญาระหว่างองค์การกับบุคคล กล่าวคือ พนักงานที่มีพันธสัญญาทางใจสูง จะเต็มใจในการทำงานและอยู่ในองค์กรได้นาน ตรงกันข้ามพนักงานที่มีพันธสัญญาทางใจน้อย การทำงานและแนวโน้มการลาออกจะเพิ่มสูงขึ้น และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg, Mausner

and Snyderman (1959) ประกอบด้วย 1) ปังจัยจูงใจ หรือปังจัยกระตุ้นการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นภายในบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จและได้รับการยอมรับ 2) ปังจัยที่อนามัยหรือปังจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปังจัยสกัดกั้นไม่ให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น

การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ประกอบด้วย 4 ด้าน (ตัดแปลงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) คือ 1) ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการ ทำให้เกิดความคล่องตัว 2) ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการบริการได้อย่างรวดเร็ว 3) ด้านการบริหารจัดการองค์การ จัดทำแผนงาน อุปกรณ์และระบบโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงการประเมินผลลัพธ์ของงาน 4) ด้านพัฒนาทักษะ และสมรรถนะเป็นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ปรับความคิด รวมถึงการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เน้นถึงความเป็นมนุษย์ องค์การที่ดีจะสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม 6) ด้านลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง 7) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 8) ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน เกิดค่านิยมและปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การของ Mowday, Steers and Porter (1979) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ คือ พนักงานความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ และมีความสุข 2) ด้านคงอยู่กับองค์การ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานอยากที่จะลาออก แม้ว่าหน่วยงานอื่นจะให้ข้อเสนอที่ดีกว่า 3) ด้านหน้าที่ คือ พนักงานรู้ว่างานเป็นสิ่งสำคัญกับชีวิต จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเททั้งกายและใจ

นักบัญชี ประเทศไทยวิชาชีพการสอบบัญชี และวิชาชีพการทำบัญชีเป็นวิชาชีพที่ถูกควบคุมตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2547) นอกจากนี้ต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขของการเป็นผู้ทำบัญชี โดยหน้าที่ของผู้ทำบัญชี คือ จัดทำบัญชี เพื่อให้มีการแสดงผลการดำเนินงาน ฐานะการเงิน หรือการเปลี่ยนแปลงฐานะการเงินของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีตามความเป็นจริง และตามมาตรฐานการบัญชี มีเอกสารประกอบการลงบัญชีถูกต้องครบถ้วน

ตัวแปรควบคุม คือ 1) ทุนของธุรกิจ เนื่องจากนักบัญชีที่ทำงานในธุรกิจ ซึ่งขนาดของธุรกิจที่แตกต่างกัน เช่น ธุรกิจขนาดเล็กที่มีทุนไม่เกินห้าล้านบาท รายได้และสินทรัพย์ไม่เกินสามสิบล้านบาท ถือเป็นกิจการขนาดเล็ก กับนักบัญชีที่ทำงานในบริษัทขนาดใหญ่จะแตกต่างกัน เช่น ความสามารถในการลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ หรือผลประโยชน์จะมีความแตกต่างกัน 2) ประเภทของธุรกิจ นักบัญชีที่ทำงาน อาจแบ่งเป็นประเภทธุรกิจผลิต ธุรกิจบริการ หรือธุรกิจค้าปลีก ซึ่งมีลักษณะงานที่ความแตกต่างกัน วิธีการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทจึง

มีความแตกต่างกัน ดังนั้นเมื่อทุนและประเภทของธุรกิจที่แตกต่างกัน การออกแบบการทำงานวิถีใหม่ จึงเป็นข้อจำกัด อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้

### **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม**

การปรับรูปแบบการให้บริการ คือ การปรับรูปแบบและขั้นตอนวิธีการทำงาน เช่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานบัญชี ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติงานขององค์กร โดยนัชสณภัทร์ เจียมวิจิตร (2564) พบว่า การปรับตัวของธุรกิจ คือ การปรับกระบวนการทำงานที่ทันสมัยส่งผลต่อความอยู่รอดในยุควิถีใหม่ นอกจากนี้ Alao and Lukman (2020) ในภาวะวิกฤตกฎเกณฑ์สำคัญที่จะดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องคือความยืดหยุ่นทางธุรกิจส่งผลต่อความอยู่รอดของธุรกิจ ส่วนปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์ (2563) พบว่า แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล คือ ปรับบทบาทตนเองให้ทันสมัย มีคุณภาพการบริหารงานบัญชีที่ดี โดยที่วสันต์ ครอบมี, ปุณยวีร์ ยังดีและพุฒิสรรค เกตุมรรค (2563) พบว่านักบัญชีต้องมีทักษะด้านการปรับตัวส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับนิคม หมูหล้า (2565) พบว่า การปรับตัวให้เหมาะสมกับการฟื้นตัวของธุรกิจ คือ การทำงานเหลื่อมเวลา และการปรับการให้บริการ อย่างไรก็ตามคกริช นันทะโรจพงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) พบว่า ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกจากนี้ความมั่นคงในงาน การยกย่องให้เกียรติทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

### **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม**

เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และลดระยะเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี โดยกนกวรรณ วุฒิกนกกาญจน์ (2560) พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ และโปรแกรมทางการบัญชีมาใช้ส่งผลต่อสมรรถนะของนักบัญชี นอกจากนี้วิยะดา สุวรรณเพชร (2563) พบว่าทักษะการบัญชีดิจิทัล (ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านประยุกต์ใช้ระบบบัญชี ด้านบัญชีออนไลน์ และด้านสารสนเทศทางการบัญชี) ทำให้ส่งผลสำเร็จในการทำงานบัญชี สอดคล้องกับประสุตา นาคีและคณะ (2564) พบว่า ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักบัญชีในยุคดิจิทัล ส่วนจิระพร เนตรนุช (2565) พบว่า นักบัญชียุคดิจิทัลได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนเทคโนโลยี คือ การนำปัญญาประดิษฐ์ มาช่วยในการทำบัญชี แต่อย่างไรนักบัญชีต้องใช้ทักษะระดับสูงในการวิเคราะห์ให้ข้อมูลการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทำแทนได้ และนริศรา วัฒนศัพท์ (2564) พบว่าสมรรถนะของนักบัญชี ส่งผลต่อด้านความคิดและด้านการกระทำอย่างมีเหตุผลของนักบัญชี ส่วน Leoin et al., (2021) พบว่า ปัญหาโควิดทำให้มีการเว้นระยะห่างทางสังคมทำให้นักบัญชีเกิดความเครียด ในภาวะวิกฤตนี้ นักบัญชีต้องอาศัยเทคโนโลยีอำนวยความสะดวก เช่น การประชุมออนไลน์ เป็นต้น โดยที่บุญช่วง ศรีธรรษาภรณ์และสุพร แก้วสะอาด (2564) พบว่า ศักยภาพการทำงานแบบใหม่ด้านความรู้ในเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม นอกจากนี้ทงศักดิ์

แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์และโชติ บดีรัฐ (2563) พบว่าการใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกันไม่ว่าการประชุมผ่าน Zoom Application และการทำงานร่วมกันกับทุกคนในองค์กรผ่าน Google Doc เป็นต้น เป็นการปรับตัวในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีต

สมมติฐานที่ 2 การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

### **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการบริหารจัดการองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม**

การบริหารจัดการองค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของธุรกิจ มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดสรรเงินสำหรับจัดหาอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น ซอฟต์แวร์ และคอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก เป็นต้น รวมถึงการมอบหมายงาน การติดตามประเมินผลงาน เป็นต้น โดยพัชรินทร์ ใจเย็น และคณะ (2560) พบว่าปัจจุบันนักบัญชีมีบทบาทมากขึ้น กล่าวคือ บทบาทการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว รวมถึงการให้คำปรึกษาภายในองค์กร นอกจากนี้ วิจิต สุรดิษฐ์ (2565) พบว่า การบริหารงานองค์กรสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีไปสู่องค์กรดิจิทัล ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ สอดคล้องกับวิจิต เอียงอ่อน และสุนันทา พรเจริญโรจน์ (2562) พบว่านักบัญชีต้องปรับความคิด การใช้เทคโนโลยีต่างๆ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อนำเสนอข้อมูลแก่ผู้บริหารในการวางแผนกลยุทธ์ วางแผนความเสี่ยง การขยายธุรกิจ และการจัดการในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สุพัตรา หารัญดา (2565) พบว่านักบัญชีต้องมีคุณลักษณะ คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา ด้านการสื่อสารงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักบัญชีทำงานบรรลุเป้าหมาย และมีความสำเร็จ

นอกจากนี้ Li, Qu & Jing (2017) พบว่า การนำคอมพิวเตอร์ในการทำงานบัญชีทำให้ลดเวลาการทำงาน และค่าใช้จ่ายลดลง การลงทุนเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีฐานข้อมูล เทคโนโลยีเครือข่าย และคอมพิวเตอร์ ทำให้ส่งมอบงานรายงานทางการเงินได้ทันเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ดังนั้นการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

สมมติฐานที่ 3 การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการบริหารจัดการองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

### **ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชีกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม**

การพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชี คือ พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานด้านบัญชี เช่น การพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการปรับตัว และทักษะการบริหารจัดการข้อมูลทางการบัญชี เป็นต้น โดยกนกวรรณ วุฒิกนกกาญจน์ (2560) พบว่าผู้ทำบัญชีต้องมีทักษะในเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับประสุตา นาดี และคนอื่น ๆ (2564) พบว่า นักบัญชีต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านการเป็นคู่คิดของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารจัดการอารมณ์และความคิด และทักษะด้านการเรียนรู้เชิงพลวัตมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักบัญชี

นอกจากนี้วิยะดา สุวรรณเพชร (2563) พบว่าทักษะทางการบัญชีดิจิทัล (ด้านการใช้โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ด้านประยุกต์ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านธุรกรรมบัญชีออนไลน์ และ

ด้านการสื่อสารสารสนเทศทางการบัญชี) ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวสันต์ ครอบมี, ปุณยวีร์ ยั่งยืน และพุฒิสรรค์ เกตุมรรค์ (2563) พบว่าทักษะของนักบัญชี (ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการปรับตัวความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ ทักษะการเรียนรู้ต่อเนื่อง) มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชี สอดคล้องกับนริศรา วัฒนศัพท์ (2564) สมรรถนะของนักบัญชี (ด้านสมรรถนะหลัก ด้านสมรรถนะประจำสายงานและด้านสมรรถนะส่วนบุคคล) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี

สมมติฐานที่ 4 การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของนักบัญชีมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม**

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ พนักงานบัญชีได้รับค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงานบัญชีที่เพียงพอ และเมื่อเทียบเคียงกับงานอื่นในลักษณะที่เป็นธรรม โดยเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านรายได้และผลตอบแทน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับอัจฉรา ภาณุศานต์ และอัครวรรณ์ แสงวิภาค (2565) และพรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรีบุญทอง และกรรณิการ์ ช่างเข้ม (2562) นอกจากนี้ Adinna, Najib and Sartono (2020) พบว่าพนักงานบัญชีที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบัญชีจะคงอยู่ และลดความตั้งใจลาออก นอกจากนี้ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2560) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความสุข ความรู้สึกมีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี ส่วนคมกริช นันทะโรจพงษ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2561) พบว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ และการมีความสุขในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม**

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย คือ นักบัญชีมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ถูกลักษณะ ทำให้รักษาพนักงานไว้ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและยังรักษาพนักงานบัญชีไว้ในองค์กรอีกด้วย โดยที่กิตติกร บุญสง (2561) พบว่า สภาพแวดล้อมองค์การส่งผลดีต่อความผูกพันของพนักงาน ยังส่งผลต่อผลงานทั้งระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์การ สอดคล้องกับเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้มธุริน แจ่มแจ่ม (2563) พบว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถได้เป็นอย่างดีกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม**

การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถ หมายถึง การให้โอกาสเข้าอบรมพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพบัญชี ซึ่งตามพระราชบัญญัติทางการบัญชี พ.ศ. 2543 กำหนดให้มีการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีอย่างน้อย จำนวน 12 ชั่วโมงต่อปีปฏิทิน โดยมีเนื้อหาทางการบัญชีไม่ต่ำกว่า 6 ชั่วโมง โดยองค์การอาจสนับสนุนเงินค่าลงทะเบียน หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางเข้าอบรม โดยอัจฉรา ภาณุศานต์ และอัจฉรรณ แสงวิภาค (2565) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านการพัฒนาพนักงาน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ แซงเซ็ม (2562) นอกจากนี้วิไลวรรณ รุจิตรและเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ (2561) พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคลทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน มีความต้องการอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิก และทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สมมติฐานที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม**

ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคง คือ นักบัญชีได้รับมอบหมายงาน รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพนักบัญชี ทำให้นักบัญชีเกิดความท้าทาย และรู้สึกตนเองมีคุณค่า โดยพรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ แซงเซ็ม (2562) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ความก้าวหน้าและมั่นคง) ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ทิพย์ กองทา (2562) และงานวิจัยของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง และดารณี พิมพ์ช่างทอง (2562) พบว่าด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ (2560) พบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตใจและด้านปัญญา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว

สมมติฐานที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม**

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม คือ นักบัญชีสามารถแบ่งเวลาระหว่างการทำงาน ชีวิตครอบครัวและเวลาว่างของตนเองอย่างสมดุล โดยเฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2560) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ซึ่งฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง และดารณี พิมพ์ช่างทอง (2562) พบว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) พบว่าความสมดุลชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วมมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม**

ลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง คือ นักบัญชีได้มีส่วนร่วมทำประโยชน์เพื่อสังคม องค์การมีกิจกรรม เช่น องค์การรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพการบัญชี และการแจกทุนการศึกษา หรือซื้อเครื่องมือแพทย์บริจาคให้โรงพยาบาล เป็นต้น โดยพรมิตร กุลกาล ยืนยง, วาสนา ศรีบุญทอง และกรรณิการ์ เซ่งเซ็ม (2562) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความร่วมมือ) ส่งผลต่อความผูกพันองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคม) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (ด้านความเชื่อมั่น ด้านเป้าหมายรวมถึงค่าความนิยม ด้านเต็มใจที่ทุ่มเทเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และด้านการดำรงไว้การเป็นสมาชิกในองค์การ) สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒนสุขและจุฑามาศ เจริญสุข (2561) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสอดคล้องกับณัฐนันท์ สอดมาลัยและทศพร มะหะหมัด (2561) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

สมมติฐานที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม**

การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ นักบัญชีได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับการยอมรับจากการทำงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร โดยปฏิมา ถนิมกาญจน์ และเพ็ญพร ปุกหุด (2565) พบว่า บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น และผลการดำเนินงานขององค์การก็สูงขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ให้ความเป็นกันเอง เอื้ออาทรต่อกันทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่อพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ส่วนคมกริช นันทะโรจพงศ์ (2564) พบว่าคุณภาพชีวิตที่ดีด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียว นอกจากนี้ น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์ และธนาวุฒิ ประกอบผล (2560) พบว่าพนักงานที่รับรู้บรรยากาศระดับมากจะเกิดความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง โดย Boonsiritomachai (2021) พบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม**

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง นักบัญชีต้องเคารพสิทธิตนเอง และผู้อื่น ยินยอมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ โดยเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับศจี อินทฤทธิ์ และสร้อยณี อุเสินยาง (2565) อย่างไรก็ตามปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) พบว่าด้านสิทธิส่วนบุคคลส่งผล

ต่อความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ของพนักงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนองค์กร  
เพียร์จัส และอัครธรรม์ แสงวิภาค (2565) พบว่า การตั้งใจลาออกของพนักงานจะเพิ่มขึ้นจาก  
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ลดลง

สมมติฐานที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลมี  
อิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ประชากร คือ ผู้ทำบัญชีที่จดทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี และ  
ปฏิบัติงานทำบัญชีจริง จำนวน 52,134 คน ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2565 (สภาวิชาชีพบัญชี, 2565)  
ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane (1967) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่ม  
ตัวอย่างจำนวน 397 คน เงื่อนไขต้องเป็นพนักงานบัญชีที่ปฏิบัติงานประจำในธุรกิจเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากการศึกษาแนวทางการ  
ปฏิบัติงานราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
พ.ศ.2565 ได้นำมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ รวมถึงศึกษาแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามมี 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2  
แนวทางการปฏิบัติงานราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ จำนวน 4 ด้าน 20 ข้อ ตอนที่ 3  
คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน 40 ข้อ ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน  
20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ตามมาตรวัดแบบ Likert – Type – Scale มี 5 ระดับ  
ดังนี้ ค่าคะแนนเท่ากับ 5 คือ มากที่สุด ค่าคะแนนเท่ากับ 4 คือ มาก ค่าคะแนนเท่ากับ 3 คือ ปาน  
กลาง ค่าคะแนนเท่ากับ 2 คือ น้อย ค่าคะแนนเท่ากับ 1 คือ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้แปล  
ความหมาย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 –  
3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายความว่า  
มีความพึงพอใจในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับ  
น้อยที่สุด (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากค่าดัชนีความสอดคล้อง  
ของคำถาม (The Index of Item-Objective Congruence - IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3  
ท่าน มีค่าตั้งแต่ .67 - 1.00 ซึ่งมีค่าสูงกว่า .60 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และนำแบบสอบถามไป  
ทดลองกับของผู้ทำบัญชีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน การทดสอบความเที่ยงตรงและความ  
เชื่อมั่นของตัวแปร พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง .417-.823 ค่า Item-total  
Correlation อยู่ระหว่าง .493 -.771 และความสัมพันธ์ครอนบาค อยู่ระหว่าง .743 -.828 ตาม  
ข้อตกลง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบไม่น้อยกว่า .4 (Nunnally & Bernstein, 1994)  
ค่า Item-total Correlation ไม่น้อยกว่า .4 (Kline, 2000) และความสัมพันธ์ครอนบาค ไม่น้อย .7  
(Nunnally & Bernstein, 1994) ผ่านข้อตกลงเบื้องต้น

วิธีการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างนักบัญชี จำนวน 397 คน ดังที่กล่าวมา  
ข้างต้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีใช้ตารางเลขสุ่มได้จำนวนตามที่ต้องการ และส่ง

แบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ปรากฏในฐานข้อมูลสภาวิชาชีพบัญชี ระหว่างวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2566 จำนวน 4 เดือน แบบสอบถามกลับคืนไม่น้อยร้อยละ 20 ถือว่ายอมรับได้ (Aaker , Kumar and Day, 2005)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป คือ ความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 - ตอนที่ 4 เป็นแบบมาตราส่วน เพื่อหาความถี่ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการตรวจสอบการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อตอบสมมติฐาน ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ แบบปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย

ผลการเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามกลับมา 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 ผ่านข้อตกลง ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

หัวข้อในการสำรวจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
(n=210 คน)			
การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่			
1. ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการ (NN <sub>1</sub> )	3.72	0.61	มาก
2. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน (NN <sub>2</sub> )	3.73	0.57	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการองค์กร (NN <sub>3</sub> )	3.69	0.66	มาก
4. ด้านพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชี (NN <sub>4</sub> )	3.66	0.70	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.70</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (QL <sub>1</sub> )	3.73	0.68	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (QL <sub>2</sub> )	3.68	0.66	มาก
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ (QL <sub>3</sub> )	3.60	0.64	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคง ฯ (QL <sub>4</sub> )	3.52	0.64	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (QL <sub>5</sub> )	3.68	0.67	มาก
6. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (QL <sub>6</sub> )	3.65	0.63	มาก
7. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (QL <sub>7</sub> )	3.69	0.67	มาก
8. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (QL <sub>8</sub> )	3.71	0.69	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>
ความผูกพันต่อองค์กร			
1. ด้านจิตใจ (OC <sub>1</sub> )	3.56	0.68	มาก
2. ด้านคงอยู่กับองค์กร (OC <sub>2</sub> )	3.54	0.69	มาก

หัวข้อในการสำรวจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
3. ด้านหน้าที่ (OC <sub>3</sub> )	3.65	0.62	มาก
รวม	3.58	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.70$ ) โดยมีด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.73$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการปรับรูปแบบการให้บริการ ( $\bar{x} = 3.72$ ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ ) โดยมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.73$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านสิทธิส่วนบุคคล ( $\bar{x} = 3.71$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58$ ) โดยมีด้านหน้าที่มากที่สุด ( $\bar{x} = 3.65$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านจิตใจ ( $\bar{x} = 3.56$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	NN <sub>1</sub>	NN <sub>2</sub>	NN <sub>3</sub>	NN <sub>4</sub>	TQL	VIF
$\bar{x}$	3.72	3.73	3.69	3.66	3.66	
S.D.	.606	.574	.660	.698	.571	
NN <sub>1</sub>	1	.770**	.785**	.707**	.688**	3.223
NN <sub>2</sub>		1	.775**	.761**	.733**	3.497
NN <sub>3</sub>			1	.732**	.732**	3.412
NN <sub>4</sub>				1	.721**	2.765
TQL					1	

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ตัวแปร	QL <sub>1</sub>	QL <sub>2</sub>	QL <sub>3</sub>	QL <sub>4</sub>	QL <sub>5</sub>	QL <sub>6</sub>	QL <sub>7</sub>	QL <sub>8</sub>	TOC	VIF
x	3.73	3.68	3.60	3.52	3.68	3.65	3.69	3.71	3.58	
S.D.	.678	.658	.636	.640	.674	.632	.674	.693	.613	
QL <sub>1</sub>	1	.772**	.717**	.548**	.755**	.741**	.719**	.712**	-.048	3.341
QL <sub>2</sub>		1	.757**	.564**	.740**	.744**	.736**	.758**	-.076	3.695
QL <sub>3</sub>			1	.576**	.722**	.761**	.719**	.721**	-.115	3.307
QL <sub>4</sub>				1	.537**	.506**	.536**	.523**	-.112	1.642
QL <sub>5</sub>					1	.746**	.777**	.763**	-.063	3.570
QL <sub>6</sub>						1	.783**	.729**	-.063	3.677
QL <sub>7</sub>							1	.831**	-.044	4.450
QL <sub>8</sub>								1	-.117	4.050
TOC									1	

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 5 คู่ มีค่าระหว่าง .688 ถึง .785 มีค่าน้อยกว่า 0.85 (Munro, 2005) พิจารณาค่า Variance Inflation Factors (VIFs) มีค่าระหว่าง 2.765 ถึง 3.497 มีค่าน้อยกว่า 10 ตัวแปรวิเคราะห์ที่ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไป (Hair et al., 2006)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีจำนวน 9 คู่ มีค่าระหว่าง -.117 ถึง .831 มีค่าน้อยกว่า 0.85 (Munro, 2005) และพิจารณาค่า Variance Inflation Factors (VIFs) มีค่าระหว่าง 1.642 ถึง 4.450 มีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงเกินไป (Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ดังตารางที่ 4 และตารางที่ 5

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของนักบัญชีในประเทศไทย

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
Constant	.284	.104		2.725	.007
1. ด้านการปรับปรุงแบบการให้บริการ	.181	.045	.194	3.988	.000***
2. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุน ฯ	.257	.050	.260	5.146	.000***
3. ด้านการบริหารจัดการองค์การ	.283	.043	.329	6.587	.000***
4. ด้านพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชี	.191	.037	.236	5.241	.000***

$R^2 = .850$ , Std. Error of the Estimate = .22149, F Change = 290.781, Durbin - Watson = 1.800

\*\*\* ระบุระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของนักบัญชี พบว่า ด้านการปรับปรุงแบบการให้บริการ (Beta = .194) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน (Beta = .260) ด้านการบริหารจัดการองค์การ (Beta = .329) ด้านพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชี (Beta = .236) สามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของนักบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่า Durbin - Watson = 1.800 มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยร้อยละ 85.00 ( $R^2 = .850$ ) จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 ข้อที่ 2 ข้อที่ 3 และข้อที่ 4 (Support)

**ตารางที่ 5** การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของนักบัญชีในประเทศไทย

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
Constant	.278	.095		2.919	.004
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.106	.038	.126	2.797	.006***
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ฯ	.067	.041	.077	1.627	.105
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ฯ	.055	.040	.061	1.368	.173
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโต ฯ	.081	.028	.090	2.866	.005***
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ฯ	.175	.040	.205	4.414	.000***
6. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้อง ฯ	.114	.043	.125	2.656	.009***
7. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ฯ	.107	.044	.125	2.417	.017**
8. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	.223	.041	.269	5.434	.000***

$R^2 = .879$ , Std. Error of the Estimate = .20433, F Change = 182.044, Durbin - Watson = 1.963

\*\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, \*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมของนักบัญชี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Beta =.126) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติ (Beta =.090) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (Beta =.205) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Beta =.125) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Beta =.125) ด้านด้านสิทธิส่วนบุคคล (Beta =.269) สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของนักบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ค่า Durbin - Watson =1.963 มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 87.90 ( $R^2 = .879$ ) จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 5 ข้อที่ 8 ข้อที่ 9 ข้อที่ 10 ข้อที่ 11 และข้อที่ 12 (Support)

จากผลของการศึกษาได้แบบจำลองความสัมพันธ์ จำนวน 2 แบบจำลอง ดังนี้

$$\text{Equation 1: TQL} = \alpha_{01} + .194 \text{ NN}_{1+} + .260 \text{ NN}_{2+} + .329 \text{ NN}_{3+} + .236 \text{ NN}_{4+} + \epsilon_{01}$$

$$\text{Equation 2: TOC} = \alpha_{05} + .126 \text{ QL}_{1+} + .090 \text{ QL}_{4+} + .205 \text{ QL}_{5+} + .125 \text{ QL}_{6+} + .125 \text{ QL}_{7+} + .269 \text{ QL}_{8+} + \epsilon_{02}$$

กำหนดตัวย่อของแบบจำลอง ดังนี้

$\beta$  แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

$\epsilon$  แทน ค่าความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์

TQL แทน คุณภาพการชีวิตในการทำงานโดยรวม

TOC แทน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

## อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านเทคโนโลยีดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับมากตามลำดับ สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านหน้าที่มากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการปรับรูปแบบการให้บริการมีผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม หากองค์กรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ จะอยู่รอดในยุควิถีใหม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Alao and Lukman (2020) นอกจากนี้ นักบัญชีต้องปรับบทบาทตนเองให้ทันสมัย พร้อมจะให้บริการที่มีคุณภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์ (2563) เมื่อผลงานออกมาอย่าง

มีคุณภาพ ผู้รับบริการจะชื่นชม ทำให้นักบัญชีมีความสุขในการทำงานสอดคล้องกับคัมภีร์ นันทะโรจ พงศ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ศักยภาพการทำงานแบบใหม่ด้านความรู้ในเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมทางการบัญชีมาใช้ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของ นักบัญชีสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ วุฒิกนกกาญจน์ (2560) และบุญช่วง ศรีธรรษาภรณ์และ สุพร แก้วสะอาด (2564) การเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงที่ผ่านมา นักบัญชีต้องใช้สื่อออนไลน์ สื่อสารระหว่างกันทำให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บติรัฐ (2563)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านการบริหาร จัดการองค์การมีผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม การนำคอมพิวเตอร์ในการทำงานบัญชีทำให้ลดเวลา และค่าใช้จ่ายลดลง การลงทุนเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยี ฐานข้อมูล เทคโนโลยีเครือข่าย และคอมพิวเตอร์ ทำให้ส่งมอบงานรายงานทางการเงินได้ทันเวลา ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, Qu & Jing (2017) นักบัญชีที่มีคุณลักษณะ คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร งานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักบัญชีทำงานบรรลุเป้าหมาย และมีความสำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัย ของสุพัตรา ทารัญญา (2565)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ด้านพัฒนา ทักษะ และสมรรถนะของนักบัญชีมีผลกระทบต่อเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ทักษะ ทางการบัญชีดิจิทัล (ด้านการใช้โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ด้านประยุกต์ใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ด้านธุรกรรมบัญชีออนไลน์ และด้านการสื่อสารสารสนเทศทางการบัญชี) ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของวิยะดา สุวรรณเพชร (2563) และนักบัญชีต้องมีทักษะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านการเป็นคู่คิดของผู้บริหาร ทักษะด้านการบริหารจัดการ อารมณ์และความคิด และทักษะด้านการเรียนรู้เชิงพลวัตมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของนักบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของประสุตา นาคี และคนอื่น ๆ (2564)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรมมีผลกระทบต่อเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ถ้าพนักงานบัญชีมีรายได้และ ผลตอบแทนที่เพียงพอส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561), อัจฉรา ภาณุสานต์ และอัศวรณห์ แสงวิภาค (2565) และพรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ แซงเข้ม (2562) ผลคือทำให้พนักงานมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2560) ลดความตั้งใจลาออกสอดคล้องกับงานวิจัยของ Adinna, Najib and Sartono (2020)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัยไม่มีผลกระทบต่อเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จากแบบสอบถามที่ค่าเฉลี่ยน้อย

พบว่าองค์การยังไม่มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ดีพอผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) และกิริติกร บุญสง (2561)

7. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ พัฒนาความรู้และความสามารถได้เป็นอย่างดีไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม จากแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยพบว่า พนักงานไม่มีอิสระที่จะใช้ความสามารถของตนเอง ได้อย่างเต็มที่ ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับอัจฉรา ภาณุศานต์ และอัศวรณัฏ แสงวิภาค (2565) และ พรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และกรรณิการ์ แซงเข้ม (2562)

8. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม นักบัญชีมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ความสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง และ ดารณี พิมพ์ช่างทอง (2562) และงานวิจัยของพรมิตร กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรบุญทอง และ กรรณิการ์ แซงเข้ม (2562) ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุมศักดิ์ อินทร รักษ์ (2560)

9. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงานโดยส่วนรวมมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม นักบัญชีที่มี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) และฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง และดารณี พิมพ์ช่างทอง (2562) ส่งผลต่อการคงอยู่ของ พนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564)

10. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม นักบัญชีที่ได้รับความร่วมมือเพื่อประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒน์สุขและจุฑามาศ เจริญสุข (2561) และณัฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด (2561) พบว่า การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล กิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ

11. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีผลกระทบเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิต่อประสิทธิภาพการทำงาน และผลการดำเนินงานขององค์การก็ สูงขึ้น นอกจากนี้ความเป็นกันเอง การเอื้ออาทรต่อกันทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่อพนักงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปฎิมา ถนิมกาญจน์ และเพ็ญพร ปุกหุด (2565) คุณภาพชีวิตที่ดีด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการให้ ความช่วยเหลือ พฤติกรรมเป็นหนึ่งในเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช นันทะโรจพงศ์ (2564)

12. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีผลกระทบเชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ถ้าด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การ พนักงานจะคงอยู่และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะฉัตร เกตุแก้ว (2564) อย่างไรก็ตามถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง การตั้งใจลาออกจะ เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ เพ็ญจัตร์ส และอัศวรณัฏ แสงวิภาค (2565)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้งาน

1.1 การปฏิบัติงานที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีจะสำเร็จได้นั้น ผู้บริหาร หรือผู้นำต้องมีนโยบาย และคู่มือแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่ปกติ และสถานการณ์ที่ไม่ปกติ

1.2 องค์กรต้องมีการปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติงาน การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน การจัดโครงสร้างพื้นฐานการทำงาน การพัฒนาทักษะของพนักงาน ล้วนทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ปัญหาพนักงานการลาออกลดลง ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.3 องค์กรจัดให้มีกลไกการมอบหมายงาน กำกับและติดตามงานที่ชัดเจน รวมถึงการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อพนักงาน เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานหรือไม่

2.2 การวิจัยครั้งต่อไป อาจให้การเก็บข้อมูลที่แตกต่างไปจากเดิม เช่น การวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) มีการสัมภาษณ์เชิงลึกผลที่ได้ทำให้มีรายละเอียดที่มากขึ้น ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้

## เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วุฒิกนกกาญจน์. (2560). ปัญหาและอุปสรรคในการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารสยามวิชาการ*, 18(2), 1-19.  
กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2547). *พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547*. สืบค้นจาก <https://www.dbd.go.th>.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การใช้SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

กียรติกร บุญส่ง. (2561). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในกลุ่มเฟออร์นิเจอร์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(ฉบับพิเศษ), 180-193.

คมกริช นันทะโรจวงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสุขในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต. *WMS Journal of Management Walailak University*, 7 (1), 21 – 38.

คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากร ในอุตสาหกรรมโลหะและวัสดุ: การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13 (2), 109 – 129.

จิตรลดา คชาธิ์. (2564). การศึกษาผลกระทบต่อการทำงานของนักบัญชีไทย และการปรับตัว

- แบบนิวนอร์มอล ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19.** (การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก  
[http://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:184796](http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:184796)
- จิระพร เนตรนุช. (2565). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนานักบัญชียุค-  
ดิจิทัล. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 8(1), 1-18.
- เจษฎา นกน้อย. (2565). แนวทางการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด  
ย่อม(SMEs) เพื่อสอดรับกับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่. **วารสารเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยทักษิณ**, 14(2), 83-106.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2562). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุล  
ชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง.  
**วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**, 11 (1), 149 – 161.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด. **วารสารธุรกิจ  
ปริทัศน์**, 9 (1), 33-50.
- ชุมศักดิ์ อินทรักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. **วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 15(2), 6-14.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ณรงค์ เพ็ญจรูญ และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2564). ผลกระทบระหว่างความผูกพันทุ่มเทของ  
พนักงานที่มีต่องาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของ  
พนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด  
ชลบุรี. **วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์**, 16 (1), 68 - 82.
- ณิชนก กล่อมจิต. (2564). **ผลกระทบของการบริหารความหลากหลายของบุคลากร ประสิทธิภาพ  
ของทีม กับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน และเจตนาการลาออกของบุคลากร  
องค์การมหาชน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม. สืบค้นจาก <http://202.28.34.124/dspace/bitstream>
- ณัฐนันท์ สอดมาลัย และทศพร มะหะหมัด .(2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ. **วารสารมหาวิทยาลัย  
พายัพ**, 28(1), 85 - 96.
- ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ, ณิชนันท์ ศิริไสยาสน์ และโชติ บดีรัฐ. (2563). “New Normal” วิถีชีวิต  
ใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. **วารสารการ  
บริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 4(3), 371-386.
- ธัญญารัตน์ ทาประดิษฐ์ และสุภา ทองคง. (2565). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรด้านการบัญชี และ  
สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบัญชีใน  
กรุงเทพมหานคร. **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ**, 13(1), 137-152.
- นริศรา วัฒนศัพท์. (2564). **สมรรถนะของนักบัญชีที่มีอิทธิพลต่อปัญญาประดิษฐ์ และประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงาน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย-

- ศรีนครินทร์วิโรฒ. สืบค้นจาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/>  
นรินทร์ทิพย์ กองทา. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทสมาร์ท แทรฟิค จำกัด. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา**,  
7(1), 251-273.
- นิคม หมูหั่ว. (2565). การเปลี่ยนผ่านทางธุรกิจกลางและขนาดย่อมสู่รูปแบบการดำเนินกิจการวิถี-  
ใหม่หลังผ่านวิกฤตการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 2019. **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี**,  
17(4), 182-194.
- นัชศณภัทร์ เจียมวิจิตร. (2564). ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายรูปแบบกลยุทธ์การปรับตัว เพื่อความอยู่-  
รอดในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้ประกอบการในจังหวัดนครนายก. **RMUTT Global Business  
and Economics Review**, 16 (2), 104-120.
- น้ำผึ้ง คำนวนศิลป์ และธนาวุฒิ ประกอบผล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ  
องค์กรความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงาน  
อุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2 จังหวัดชลบุรี. **วารสารเศรษฐศาสตร์  
อุตสาหกรรม**, 16 (1), 131 – 139.
- บุญช่วง ศรีธรรษาภรณ์และสุพร แก้วสะอาด. (2564). ผลกระทบของศักยภาพการทำงานแบบใหม่ที่มี  
ต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย  
ไทยในสถานการณ์ COVID-19. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**,  
3(6), 17-29.
- เบญจวรรณ ศฤงคาร, กฤษดา เขียววัฒน์สุข และจุฑามาศ เจริญสุข .(2561). บรรยากาศองค์กรและ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. **วารสารสห  
วิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา**, 7 (1), 35 - 44.
- ประสุตา นาคี, ธวัชพร โคนพันธ์, กมลลักษณ์ มาตราข, ทศนัย นาทัน, ตะวัน ทศนบรรลือ, ปานชีวา กุลี  
สูงเนิน, ศุภาพิชญ์ ตรงวัฒนาวุฒิ, บุษยมาศ เทียนกระจ่าง, พรพิมล หว่างพัฒน์ และ  
ศุภกัญญา ภูทองกิ่ง. (2564). สมรรถนะของนักบัญชีในยุคดิจิทัล: ทักษะการปรับตัวในโลกที่  
เปลี่ยนแปลง. **วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ**, 8(2), 19-32.
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และเพ็ญพร ปุกหุด. (2565). บรรยากาศองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี.  
**วารสารวิชาการเทคโนโลยีการจัดการ**, 3(1), 83-96.
- ปิยะฉัตร เกตุแก้ว .(2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน. **วารสารมนุษยศาสตร์และ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**, 23 (2), 33 – 46.
- ปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์. (2563). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบ  
วิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล. **วารสารมหาจุฬานาครธรรม**, 7(12), 421-435.
- พรमितร์ กุลกาลยีนยง, วาสนา ศรีบุญทอง และกรรณิการ์ แซ่เข้ม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัด-  
สมุทรปราการ: กรณีศึกษาสถานประกอบการที่ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. **วารสารวิชาการ-**

- บริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**, 8(2), 215-229.
- พัชรินทร์ ใจเย็น, กฤษฎา มณีชัย, ธัญลักษณ์ คริ่งธิ และณัฐวächst บุญภาพ. (2560). นักบัญชีกับเทคโนโลยียุคปัจจุบัน. **วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก**, 3(1), 196-207.
- เพราพิลาส ประสิทธิ์บุรีรักษ์ และวรวิทย์ เลาะห์เมทธิ. (2565). ผลกระทบของความสามารถในการปรับตัวทางวิชาชีพ และความเป็นมืออาชีพด้านบัญชีที่มีต่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**, 16(1), 97-121.
- มธุริน แจ่มแจ้ง. (2563). ความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. **วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**, 3(1) , 42 – 61.
- วสันต์ ครอบมี, ปุณยวีร์ ยงดี และพุดธิสรณ์ เกตุมรรค. (2563). ผลกระทบของทักษะนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบริการด้านบัญชี จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้**, 2(1), 76-86.
- วิยะดา สุวรรณเพชร. (2563). **ผลกระทบของทักษะทางการบัญชีดิจิทัลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางบัญชีของนักบัญชี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นจาก <http://202.28.34.124/dspace/bitstream/>
- วิไลวรรณ รุจิตร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์. **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง**, 7 (2), 126 -162.
- วิจิต สุรดิษฐ์. (2565). การบริหารงานองค์การสมัยใหม่ของสำนักงานบัญชีเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล. **วารสารรัชต์ภาคย์**, 16 (46), 576-593.
- วิจิต เอียงอ่อน และสุนันทา พรเจริญโรจน์. (2562). นักบัญชียุคดิจิทัล. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย รำไพพรรณี**, 2(2), 12-22.
- ศจี อินทฤทธิ์ และสร้อยณิ อุเสินยาง. (2565). นวัตกรรมจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน. **Journal of Administrative and Management Innovation**, 10 (2), 132 – 141.
- สภาวิชาชีพบัญชี. (2563). **บัญชีกับโรคยอดฮิต “ออฟฟิศซินโดรม”** สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th>
- .....(2565). **ผู้ประกอบการวิชาชีพทำบัญชี**. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th>.
- สมทรง คันธนที, ธาณิ อังคัยศ, ญาณเดช ชื่นจิตต์ และนพดล คำพิทักษ์. (2563). ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของนักบัญชีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารสังคมศาสตร์**, 9(1), 114-122.
- สุพัตรา หารัฐดา. (2565). **รายงานวิจัยคุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีต่อความสำเร็จในการ**

**ปฏิบัติงานของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรี  
ปทุม

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). **แนวปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่.** สืบค้นจาก [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th).
- อัจฉรา ภาณุศานต์ และอัศวรัตน์ แสงวิภาค. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 42 (1), 132-149.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) สาขาลำพูน** (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นจาก <http://cmruir.cmru.ac.th/handle/>
- Aaker, D. A., Kumar, V. and Day, G. S. (2005). **Marketing research** (Pacific Rim ed.). New York, NY: John Wiley & Son.
- Adinna, A., Najib, M. and Sartono, D. B. (2020). Quality of work life, Organizational commitment and Turnover intention in Account officer of Micro Finance Company, **Sosiohumaniora – Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora**, 22 (1), 17-25.
- Alao, B. B. and Lukman, O. (2020). Coronavirus pandemic and business disruption: the consideration of accounting roles in business revival. **International Journal of academic multidisciplinary research**, 4 (5), 108 – 115.
- Boonsiritomachai, B. (2021). The Moderation Effect of Work Engagement on Entrepreneurial Attitude and Organizational Commitment: Evidence from Thailand’s Entry-Level Employees during the COVID-19 Pandemic. **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, 14 (1), 50 - 71.
- Cropanzano, R. and M.S. Michell. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. **Journal of Management**, 31, 874 – 900.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. and Tatham, R. L. (2006). **Multivariate Data Analysis**. (5<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. C. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Kline, P. (2000). **A Handbook of Psychological Testing** (2<sup>nd</sup> ed.). London: Routledge.
- Leoin,G., Lai, A., Stacchezini, R., Steccolini, I., Brammer, S., Linnenluecke, M . and Demirag, I. (2021). Accounting, management and accountability in time of crisis: lesson from the COVID-19 pandemic. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 34(6), 1305-1319.

- Li, Y., QU, L. and Jing, L. (2017). Innovation and reform of Financial Accounting under New Normal in China. **Advance in Social Science, Education and Humanities Research**, 106, 357-362.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). The measurement of Organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14 (2), 224-247.
- Munro, B. H. (2005). **Statistical method for healthcare research** (5<sup>th</sup> ed.). R.R. Donnelley - Crawfordsvill: United State of America.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric theory** (3<sup>rd</sup> ed.). New York, NY: McGraw - Hill, Inc.
- Walton. R. E. (1974). **Improving the Quality of Work Life**. Harvard Business review. 4(7): 12 – 14.
- Yamane, Taro. (1967). **Statistics, An Introductory Analysis** (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

#### ประวัติแนบท้ายบทความ



**Name and Surname:** Asst. Prof. Dr. Jaturapat Wongsirisathaporn  
**Highest Education:** D.B.A. (Business Administration)  
**University or Agency:** Lampang Rajabhat University  
**Field of Expertise:** Management and Accounting  
**Address:** 209/18 Moi 4 Nong Hoi Subdistrict Muang District, Chiang Mai Province