

อิทธิพลของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษานักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Influence of Desired Accountant Characteristics on Work Performance Quality: A Case Study of Accountants in Bangkok and Metropolitan Area

ภารดี นึกชอบ (Paradee Nukchop)¹

วันที่รับบทความ : 11 กันยายน 2568 วันที่แก้ไขบทความ : 21 พฤศจิกายน 2568 วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 9 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ ความถูกต้อง การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม การให้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และการบรรลุผลลัพธ์ของงาน และพบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา รวมถึงความรู้และทักษะทางวิชาชีพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ในขณะที่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ทางธุรกิจและกฎหมายไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ โดยงานวิจัยให้ความสำคัญกับการบูรณาการระหว่างจรรยาบรรณ ทักษะมนุษย์ และความรู้ทางเทคนิคเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี พร้อมเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกทักษะและการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ คุณภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This study aimed to examine the influence of desired accountant characteristics on work performance quality among accountants in Bangkok and the metropolitan area. Data were collected using questionnaires from 397 respondents selected through convenience sampling. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that desired accountant characteristics comprised six dimensions: professional knowledge and skills, technology and information system usage, business and legal knowledge, communication and teamwork skills, analytical and problem-solving abilities, and professional ethics. The findings indicated that these characteristics had a strong positive relationship

¹ สาขาวิชาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (Department of Accountancy, Faculty of Management Science, Valaya Alongkorn Rajabhat University under Royal Patronage) E-mail: paradee@vru.ac.th

with work performance quality, which included accuracy, communication, and teamwork, provision of decision-support information, and achievement of work outcomes. Moreover, professional ethics, communication and teamwork skills, analytical and problem-solving abilities, and professional knowledge and skills were identified as significant predictors of work performance quality. In contrast, technology usage and business and legal knowledge were found to have no significant effect. The study emphasized the importance of integrating ethical standards, interpersonal competencies, and technical knowledge to enhance accountants' work performance. It also provided recommendations regarding skill development and organizational knowledge management to support sustainable adaptation to digital-era transformations.

Keywords: Desired Accountant Characteristics, Work Performance Quality

1. บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย

ปัจจุบันเศรษฐกิจและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงบทบาทของนักบัญชีที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบันทึกและจัดทำบัญชีเท่านั้น แต่ยังขยายไปสู่การเป็นผู้ให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์และผู้สนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร (กมลภุ สันตะจักร, 2560) การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้นักบัญชีต้องครอบคลุมทักษะการคิดวิเคราะห์ การปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (ปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์, 2563; สุพัตรา หารัญดา, 2565)

นักบัญชีจำเป็นต้องปรับบทบาทและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการองค์กร เนื่องจากนักบัญชีเป็นกลไกหลักในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันต่อเวลา ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร นักลงทุน หน่วยงานกำกับดูแล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (ปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์, 2563) ดังนั้นคุณภาพการทำงานของนักบัญชีจึงไม่ใช่เพียงการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทางบัญชีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประสิทธิภาพและศักยภาพในการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สร้างความน่าเชื่อถือและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ องค์กรจำนวนมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาคธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง กำลังเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับด้านทักษะของบุคลากรทางบัญชี แม้ว่าความคาดหวังใหม่ขององค์กรจะมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกลยุทธ์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้ระบบ ERP, การวิเคราะห์ Data Analytics เป็นต้น แต่กลับพบว่านักบัญชีจำนวนไม่น้อยยังขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในทักษะใหม่ ๆ ทำให้องค์กรได้รับผลกระทบโดยตรง กล่าวคือ ไม่สามารถนำข้อมูลทางการเงินไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและนำไปสู่การสูญเสียขีดความสามารถทางการแข่งขันในที่สุด

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาว่า คุณลักษณะของนักบัญชีมีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างไร ซึ่งเป็นประโยชน์แก่นักบัญชีโดยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพทักษะทางด้านต่าง ๆ ให้ได้คุณภาพตรงตามที่ต้องการ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์และคุณภาพการปฏิบัติงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ ที่ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ 3) ด้านความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 4) ด้านทักษะในการสื่อสารทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา และ 6) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยประยุกต์จากกรอบแนวคิดจากมาตรฐานวิชาชีพสากลของ International Education Standards (IES) และสภาวิชาชีพบัญชี สำหรับด้านตัวแปรตาม คือ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจาก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน 2) การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และ 4) การบรรลุผลลัพธ์ของงาน โดยใช้แนวคิดงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษา

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.4 สมมติฐานการวิจัย

H1: คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์

1. ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ
3. ด้านความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย
4. ด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น
5. ด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ



ตัวแปรตาม

คุณภาพการปฏิบัติงาน

1. ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
2. การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
4. การบรรลุผลลัพธ์ของงาน

ที่มา : IFAS และ IES

ที่มา : Joshi (2023) และ Ariani et al. (2025)

2. แนวคิดทฤษฎี

2.1 ทฤษฎีสมรรถนะ (Competency Theory)

ทฤษฎีสมรรถนะเป็นกรอบแนวคิดที่เน้นศึกษาคุณลักษณะ หลักการทำงาน ทักษะและพฤติกรรมที่บุคคลต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีนี้เสนอว่าผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับสมรรถนะของบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะทางบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของงานและองค์กร (McClelland, 1973; Spencer & Spencer, 1993) ในบริบทของ

งานวิจัยนี้ทฤษฎีสมรรถนะจึงถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ว่ามีมิติและทักษะอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายขอบเขตของสมรรถนะให้ครอบคลุม 'สมรรถนะทางดิจิทัล' (Digital Competency) เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่ใช้ระบบ ERP และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)

2.2 ทฤษฎีคุณภาพการทำงาน (Job Performance Model)

ทฤษฎีคุณภาพการทำงานเป็นทฤษฎีที่ศึกษาปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยพฤติกรรม การกระทำ และสมรรถนะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Campbell, 1990; Motowidlo & Van Scotter, 1994) ทฤษฎีนี้ยังช่วยกำหนดว่าคุณภาพงานประกอบไปด้วยปัจจัยใดบ้าง ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ทฤษฎีคุณภาพการทำงานถูกใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวัดและประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชีกับผลลัพธ์การทำงานที่มีคุณภาพและสามารถสนับสนุนการตัดสินใจในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

2.3 คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์

คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณสมบัติและทักษะที่นักบัญชีควรมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพระดับสากล โดยมีรากฐานจากมาตรฐานของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants: IFAC) และมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีสากล (International Education Standards: IES) ซึ่งระบุว่านักบัญชีควรมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา รวมถึงจรรยาบรรณและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์, 2563; International Federation of Accountants, 2021) โดยเฉพาะ IES 4 ของ IFAC ที่ให้ความสำคัญต่อคุณค่าทางวิชาชีพ จริยธรรม และทัศนคติ เช่น ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความเป็นกลาง (Objectivity) ความสามารถทางวิชาชีพและความเอาใจใส่ในหน้าที่ (Professional Competence and Due Care) การรักษาความลับ (Confidentiality) และความประพฤติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ (Professional Behavior) (International Federation of Accountants, 2021) นอกจากนี้ งานวิจัยของ ปิยพงศ์ ประไพศรี และกาญจนา นันทพันธ์ (2563) เน้นย้ำถึงความสำคัญของสมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพและจริยธรรมที่นักบัญชีควรมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล และช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ในบริบทยุคดิจิทัล แนวคิดของ Soft Skills มีบทบาทสำคัญมากขึ้น ซึ่งได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะในการสื่อสาร การจัดการความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ (Goleman, 1995) รวมถึงทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ที่ช่วยเสริมความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาซับซ้อนในงานบัญชี (Facione, 1990) ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ก็เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้นักบัญชีสามารถปรับตัวและตอบสนองความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว (Brynjolfsson & McAfee, 2014)

2.4 คุณภาพการปฏิบัติงาน

คุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยแนวคิดนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีด้านการบริหารและจิตวิทยาองค์กร ซึ่งเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Campbell, 1990; Viswesvaran & Ones, 2000) โดย Campbell (1990) ได้นิยามคุณภาพของการปฏิบัติงานว่าเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการประเมินควรพิจารณาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน

องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและแม่นยำ (Ariani et al., 2025) 2) การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล การประสานงาน และความเข้าใจร่วมกันในองค์กร (Meneses-La-Riva et al., 2025) 3) การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หมายถึงการนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ทันเวลา และตรงประเด็น เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร (Goncalves, 2024) และ 4) การบรรลุผลลัพธ์ของงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Jo & Shin, 2025) ทั้งนี้อาจประกอบทั้ง 4 ด้าน มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว (Campbell, 1990; Jo & Shin, 2025)

นอกจากนี้ แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการเรียนรู้องค์กร (Organizational Learning) มีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานและความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (King, 2024; Nonaka & Takeuchi, 1995)

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) สำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 (กำหนดสัดส่วนของประชากรที่ $p=0.5$) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 385 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายไว้ที่ 400 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากผู้ที่สามารถเข้าถึงและยินยอมตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาได้จริงจำนวน 397 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 99.25% อยู่ในระดับที่สูงและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Roscoe (1975) ที่ระบุว่า กลุ่มตัวอย่างขนาด 30–500 คน เหมาะสมสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นโดยจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์และคุณภาพของการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ 3) คุณภาพของการปฏิบัติงาน และ 4) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ทั้งนี้แบบสอบถามได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อด้วยเทคนิค Item-total Correlation พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในระดับสูง (0.709–0.934 สำหรับคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ และ 0.734–0.883 สำหรับคุณภาพของการปฏิบัติงาน) ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ Rovinelli and Hambleton (1977) กำหนดไว้ที่ 0.5 นอกจากนี้ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (0.833–0.913 และ 0.882–0.935 ตามลำดับ) ตามข้อเสนอของ Hair et al. (2006) จึงถือว่าเครื่องมือมีความเหมาะสมสำหรับใช้เก็บข้อมูล

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (Google forms) ในช่วงกันยายน - ธันวาคม 2567 โดยส่ง link แบบสอบถามผ่านช่องทาง Line กลุ่มนักบัญชีหรือผู้ทำบัญชี และ Facebook กลุ่มผู้ทำบัญชี เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้อย่างสะดวกในช่วงเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ได้กำหนดเงื่อนไข คือ ผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ ดังนี้

3.4.1 สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; SD) เพื่อสรุปลักษณะกลุ่มตัวอย่างและแนวโน้มของข้อมูล

3.4.2 สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05"

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 อายุช่วงระหว่างต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รูปแบบองค์กรเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 และมีประสบการณ์ทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 72

4.2 ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์และคุณภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์

คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ	4.11	0.62	มาก	3
2. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	4.07	0.71	มาก	5
3. ความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย	3.98	0.69	มาก	6
4. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.21	0.62	มาก	2
5. การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	4.09	0.68	มาก	4
6. จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.40	0.65	มาก	1
ภาพรวมคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์	4.14	0.53	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 S.D. = 0.53) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.40) ด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{x}$ = 4.21) ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.11) ด้านการวิเคราะห์และแก้ปัญหา ($\bar{x}$ = 4.09) ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07) และ ด้านความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x}$ = 3.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.26	0.63	มาก	1
2. การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.62	มาก	4
3. การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4.21	0.62	มาก	3
4. การบรรลุผลลัพธ์ของงาน	4.23	0.62	มาก	2
ภาพรวมคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.21	0.55	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$ S.D. = 0.55) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$) ด้านการบรรลุผลลัพท์ของงาน ($\bar{x} = 4.23$) ด้านการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.21$) และด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.12$) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์กับคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับคุณภาพการปฏิบัติงาน	ระดับนัยสำคัญ (p-value)	ระดับความสัมพันธ์
1. ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ	0.618	< 0.001	ปานกลาง
2. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	0.593	< 0.001	ปานกลาง
3. ความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย	0.570	< 0.001	ปานกลาง
4. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.710	< 0.001	สูง
5. การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	0.717	< 0.001	สูง
6. จรรยาบรรณวิชาชีพ	0.700	< 0.001	สูง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามแนวทางของ Hinkle et al. (2003) ดังนี้

0.90 – 1.00 = มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก	0.70 – 0.89 = มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.69 = มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง	0.30 – 0.49 = มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.29 = มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก	

ดังนั้นผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพของการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูง ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ($r = 0.717$) ด้านทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ($r = 0.710$) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($r = 0.700$) และมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ($r = 0.618$) ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ และด้านความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย

4.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ต่อคุณภาพของการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์	คุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.618	0.126		4.896	0.000*		
ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ	0.077	0.038	0.088	2.035	0.043*	0.428	2.337
การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	0.060	0.034	0.078	1.766	0.078	0.407	2.457

ความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย	0.044	0.033	0.055	1.321	0.187	0.455	2.196
ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.227	0.038	0.254	5.909	0.000*	0.427	2.340
การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา	0.200	0.036	0.246	5.541	0.000*	0.401	2.493
จรรยาบรรณวิชาชีพ	0.245	0.033	0.289	7.501	0.000*	0.532	1.878
Adjusted R ² = 0.686, F = 145.431							

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์รายด้าน พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\beta = 0.289, p < 0.001$) ด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\beta = 0.254, p < 0.001$) ด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ($\beta = 0.246, p < 0.001$) และด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ($\beta = 0.088, p < 0.05$) ในขณะที่ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย ไม่ส่งผลต่อคุณภาพของการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยเชิงพหุคูณ ได้สนับสนุนให้สมมติฐานที่ว่า “คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพของการปฏิบัติงาน” (Adjusted R² = 0.686, F = 145.431, p < 0.001) ค่า Adjusted R² ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพการปฏิบัติงานได้ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 68.6 โดยผลการศึกษาพบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ (มีค่าระดับนัยสำคัญ p < 0.001) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่พบว่าทั้ง 3 ด้านนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูง (r > 0.7)

5. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ได้แก่

5.1 ผลการศึกษาระดับความสำคัญของคุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์และคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (S.D. = 0.53) และคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.55) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะและคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ระบุว่าทักษะทางวิชาชีพและสมรรถนะทางดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในบริบทปัจจุบัน (Joshi, 2023) อีกทั้งสมรรถนะทางดิจิทัลยังช่วยให้นักบัญชีสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพของงานอย่างมีนัยสำคัญ (Zhang et al., 2025)

นอกจากนี้ มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ (IES) โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐาน IES 4 ได้ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพควบคู่กับความรู้และทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้ นักบัญชีปฏิบัติงานได้อย่างมีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์โปร่งใสตามมาตรฐานสากล (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาครั้งนี้ที่ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นคุณลักษณะที่นักบัญชีให้ความสำคัญสูงสุด

5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ($r = 0.717$), ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($r = 0.710$) และ จรรยาบรรณวิชาชีพ ($r = 0.700$) โดยผลการศึกษาสอดคล้องกับทฤษฎีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ของ Goleman (1995) ที่ได้กล่าวว่า Soft Skills และความฉลาดทางอารมณ์ เป็นกุญแจสำคัญของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ตามแนวคิดของ Facione (1990) ได้ถูกยกเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการจัดการกับข้อมูลและสถานการณ์ที่ซับซ้อนในบริบทงานบัญชีสมัยใหม่ ซึ่งช่วยให้นักบัญชีสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การมีคุณลักษณะและความสามารถด้าน Soft Skills นอกจากจะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้วยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูลทางการเงิน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการสนับสนุนในการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิผลมากขึ้น

ความสัมพันธ์เชิงบวกด้านจรรยาบรรณวิชาชีพสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของคุณค่าทางวิชาชีพและจริยธรรมที่นักบัญชีต้องยึดมั่น เพื่อรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ ตามที่มาตรฐาน IES 4 ของ IFAC ได้ให้ความสำคัญของจรรยาบรรณควบคู่กับความรู้และทักษะทางวิชาชีพในการยกระดับคุณภาพวิชาชีพบัญชี

ในขณะที่ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย แม้ว่าจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แต่ความสำคัญและอิทธิพลขององค์ประกอบเหล่านี้ยังไม่เทียบเท่ากับ Soft Skills และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brynjolfsson & McAfee (2014) และ Nonaka & Takeuchi (1995) ที่แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะทางเทคนิคเป็นเพียงพื้นฐานของความสำเร็จในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและธุรกิจที่รวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น

ดังนั้นการพัฒนาคุณลักษณะนักบัญชีเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ต้องบูรณาการทั้งความรู้และทักษะทางเทคนิค ความสามารถด้านมนุษย์ ได้แก่ การสื่อสารและการคิดวิเคราะห์ และการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสมดุล เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัลและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน พบว่าด้านจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สะท้อนถึงความสำคัญของการยึดมั่นในหลักจริยธรรม ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับข้อบังคับจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำได้โดย สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (2553) สำหรับทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลการศึกษานี้พบว่า การสื่อสารอย่างชัดเจนและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้นักบัญชีสามารถแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดข้อมูลทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเข้าใจง่าย รวมถึงส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งงานวิจัยล่าสุดสนับสนุนว่า การสื่อสารและความร่วมมือภายในทีมมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มคุณภาพผลการดำเนินงาน (Meneses-La-Riva et al., 2025)

ด้านทักษะการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ถือเป็นตัวแปรสำคัญรองลงมา การมีความสามารถคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณและมีแนวทางแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานบัญชีที่มีความซับซ้อนสูงขึ้น ทฤษฎี Critical Thinking ของ Facione (1990) ยืนยันว่า ทักษะนี้เป็นรากฐานของการตัดสินใจที่รอบคอบและรองรับสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้

ด้านความรู้และทักษะทางวิชาชีพ แม้อิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานอาจน้อยกว่าปัจจัยอื่น แต่ยังคงเป็นฐานสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามมาตรฐานบัญชีและวิชาชีพ แม้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจะพัฒนา

อย่างรวดเร็วก็ตาม แต่การพัฒนาทักษะและการมีความรู้ทางวิชาชีพยังเป็นปัจจัยที่สำคัญมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นฐานสำหรับการทำงานที่ถูกต้องในกรอบมาตรฐานวิชาชีพ (Ariani et al., 2025)

ในทางตรงกันข้าม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย แม้จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่กลับไม่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอธิบายเหตุผลเชิงสาเหตุได้ว่า

1. เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ทางธุรกิจเป็นทักษะพื้นฐาน (Baseline Skill) บริบทปัจจุบันของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทักษะการใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน เช่น โปรแกรมบัญชี, ERP และความรู้กฎหมายเบื้องต้น อาจกลายเป็น "ปัจจัยค่าจูน" (Hygiene Factor) ที่นักบัญชีทุกคน ต้องมีอยู่แล้ว จึงไม่สามารถทำหน้าที่เป็นตัวแปรสร้างความแตกต่าง ให้กับคุณภาพการปฏิบัติงานได้ เมื่อเทียบกับตัวแปรด้าน Soft Skills

2. ขนาดอิทธิพลของตัวแปรในโมเดล การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) โมเดลจะประเมินอิทธิพลของตัวแปรต้นแต่ละตัวในขณะที่ควบคุมตัวแปรอื่นทั้งหมดไว้ ผลการวิจัยแสดงว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ ($\beta = 0.289$) และ ทักษะการสื่อสาร ($\beta = 0.254$) เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพล (Magnitude of Influence) สูงกว่าตัวแปรอื่นในโมเดลอย่างชัดเจน ซึ่งอิทธิพลที่เด่นชัดของตัวแปรทั้งสองนี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสำคัญทางสถิติของตัวแปรด้านเทคโนโลยีและกฎหมาย ทำให้ไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติในโมเดลการถดถอย แม้ว่าตัวแปรเหล่านั้นจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกในตอนแรกก็ตาม

ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบกับบริบทต่างประเทศ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวโน้มสากล (Global Trend) เช่น รายงานของ IFAC หรือ ACCA ที่เน้นว่า ยุคที่เทคโนโลยีกำลังทดแทนงานประจำ (Routine Task) สิ่งที่จะยกระดับคุณภาพนักบัญชี คือสมรรถนะด้านมนุษย์และจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์นี้ อาจแตกต่าง จากงานวิจัยในบริบทประเทศที่พัฒนาแล้ว ที่พบว่าทักษะ Digital Literacy หรือ Data Analytics ขั้นสูง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจสะท้อนว่าในบริบทของไทย การวัดผลด้านเทคโนโลยียังอยู่ที่ระดับพื้นฐาน ในขณะที่ปัจจัยชี้ขาดคุณภาพงานยังคงเป็น Soft Skills และจรรยาบรรณเป็นหลัก

ดังนั้น การพัฒนาคุณลักษณะนักบัญชีที่ครอบคลุมทั้งด้านจริยธรรม ทักษะมนุษย์ และความรู้ทางเทคนิค โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้และการเรียนรู้องค์กร (Nonaka & Takeuchi, 1995) เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและผลักดันคุณภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ การฝึกอบรมและพัฒนานักบัญชี ควรให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกันกับผู้อื่น และการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ควบคู่กับการเสริมสร้างจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหาร องค์กรและหน่วยงานกำกับดูแลควรนำพิจารณาพัฒนาโครงสร้างการอบรม (Training Structure) ที่เน้นการบูรณาการทักษะ ได้แก่ จรรยาบรรณ, การสื่อสาร, การวิเคราะห์ ควบคู่กับความรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการพิจารณาจัดทำเกณฑ์การรับรองนักบัญชีภายในองค์กร เพื่อเป็นมาตรฐานการประเมินและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชีให้ตอบสนองต่อยุคดิจิทัล นอกจากนี้ องค์กรควรวางระบบการประเมินผล หลังการนำข้อเสนอแนะไปใช้ เช่น การเปรียบเทียบดัชนีชี้วัดคุณภาพงาน หรือการประเมินสมรรถนะนักบัญชีซ้ำ เพื่อให้เห็นผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพงานอย่างเป็นรูปธรรม

6.3 ข้อเสนอแนะด้านการสนับสนุนองค์กร

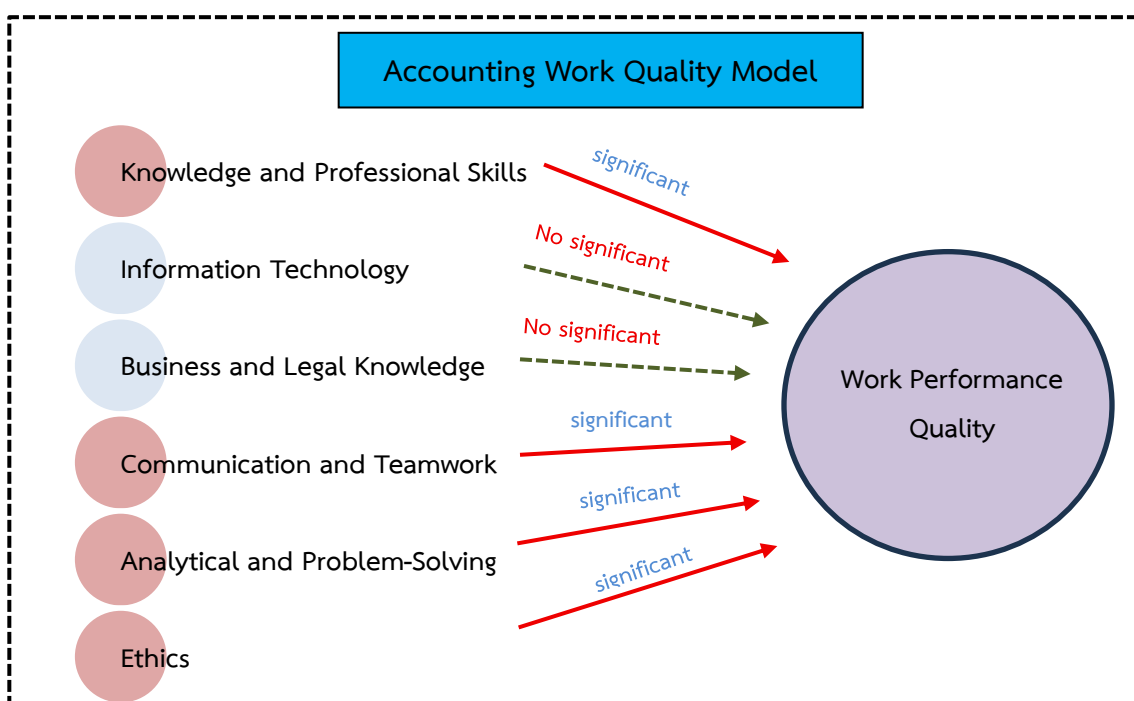
1) การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย แม้การศึกษาครั้งนี้จะไม่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน แต่การลงทุนเทคโนโลยีที่เหมาะสมและการพัฒนา Digital Literacy ของนักบัญชีถือเป็นการพัฒนาที่สำคัญ รวมถึงการมีความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงกับความรู้และทักษะทางด้านบัญชีด้วย

2) การส่งเสริมจัดการความรู้และการเรียนรู้องค์กร ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพนักบัญชีอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันขององค์กรมากกว่าการเน้นเพียงองค์ความรู้ส่วนบุคคล

6.4 ข้อจำกัดของงานวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดด้าน การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งอาจทำให้ผลลัพธ์ไม่สามารถอ้างอิงได้ทั้งหมด จึงเสนอแนะให้การวิจัยครั้งต่อไปใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอิงความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและเอกชน หรือในภูมิภาคอื่น

7. องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลศึกษาที่เกิดขึ้น โดยได้วิเคราะห์ในรูปแบบ Correlation กับ multiple regression พบว่า ปัจจัย 6 ด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและมีความสำคัญ ได้แก่ 1) จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และ 4) ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ และปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ กับความรู้ทางธุรกิจและกฎหมาย แม้จะมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงเมื่อควบคุมตัวแปร โดยสามารถสรุปเป็น Accounting Work Quality Model ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 โมเดลคุณลักษณะนักบัญชีที่พึงประสงค์ต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน

8. เอกสารอ้างอิง

- กมล สุทธิจักร. (2560). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. <https://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5669>
- ปิยพงศ์ ประไพศรี, และกาญจนา นันทพันธ์. (2563). แนวทางการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัล. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 41(2), 1-18.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19). <https://www.tf.ac.or.th/>

- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). *มาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศ: IES 4 คุณค่าทางวิชาชีพ จริยธรรม และทัศนคติ*. <https://www.tfac.or.th/>
- สุพัตรา ทารัญดา. (2565). *คุณลักษณะนักบัญชียุคดิจิทัลที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. <https://dspace.spu.ac.th/items/7fa00022-d4b4-41bd-945f-7a4bdb2cd2fb>
- Ariani, D. W., Tamara, D., Yuliani, T., Saraswati, W., Arrywibowo, I., & Darma, D. C. (2025). Employee performance and several predicting factors: A causality and strategy implication. *Central Business Review*, 6(1). <https://virtusinterpress.org/Employee-performance-and-several-predicting-factors-A-causality-and-strategy-implication.html>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Facione, P. A. (1990). *Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction*. American Philosophical Association.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goncalves, G. S. (2024). Towards an integrated decision-support framework for the new generation of manufacturing systems. *Business Process Management Journal*, 30(8), 207–231.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences* (5th ed.). Houghton Mifflin.
- International Education Standards Board for Accountancy. (2015). *IES 4: Professional values, ethics and attitudes*. International Federation of Accountants. <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/IES-4-Professional-Values-Ethics-and-Attitudes.pdf>
- International Federation of Accountants. (2021). *International Code of Ethics for Professional Accountants* including International Independence Standards.
- Jo, H., & Shin, D. (2025). The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. *PLOS One*, 20(1), e0312951. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>
- Joshi, P. L. (2023). A survey of the influence of skill sets on the performance of professional accountants. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 9(3), 162–196. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/113757>
- King, W. (2024). Knowledge management and organizational learning: Recent trends and perspectives. *International Journal of Organizational Management*, 15(1), 1–25.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence." *American Psychologist*, 28(1), 1–14.

- Meneses-La-Riva, M. E., Fernández-Bedoya, L. M., & Bedoya-Maya, M. C. (2025). Enhancing healthcare efficiency: The relationship between effective communication and teamwork among nurses. *Nursing Reports*, 15(2), 59.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance and contextual performance are separable dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Science*, 1(2), 25-36.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Zhang, S., Sun, Y., & Leung, M. K. (2025). Digital skills for the accounting and finance profession: Evidence from online job advertisements in Hong Kong and Singapore. *SSRN Electronic Journal*, 1-43. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5486806