

แรงจูงใจในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัย
ความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีใน
บริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก

**Work Motivation and Code of Conduct as an Intermediate Variable
Connects Employees' Expectation to Efficiency on Working of
Accounting at Import and Toy Selling Company**

ชนิดาภา ปัตตพี และ สุมาลี รามนัญญ์

มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Chanidapa Pattapee and Sumalee Ramanust

Southeast Asia University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: S6241410005@sau.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความคาดหวังของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน จรรยาบรรณพนักงานบัญชี และประสิทธิภาพในการทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานบัญชีภายในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็กจำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคาดหวังของพนักงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.28 จรรยาบรรณพนักงานบัญชีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการทำงานและปัจจัยจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก โดยเรียงค่าอิทธิพลรวมประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ($TE=0.729$) จรรยาบรรณพนักงานบัญชี ($TE=0.272$) และความคาดหวังของพนักงาน มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($TE=0.462$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีมากกว่าความคาดหวังของพนักงาน และจรรยาบรรณพนักงานบัญชี

คำสำคัญ: ความคาดหวังของพนักงาน; แรงจูงใจในการทำงาน; จรรยาบรรณพนักงานบัญชี; ประสิทธิภาพในการทำงาน; พนักงานทางด้านบัญชี

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the factors employees' expectation, employee's motivation, code of conduct and work performance, 2) Employee's motivation and code of conduct as an intermediate variable connects employees' expectation to work performance. The tool used in this research was a questionnaire to collect data with accountant who working at import and selling toy company 100 persons. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and structural equation model (SEM) analysis by using Smart PLS program.

The results of the research showed that 1) the employees' expectation, employee's motivation, code of conduct, and work performance were at a high level with an average value of 4.27, 4.28, 4.35, and 4.29 respectively. 2) Employee's motivation and code of conduct as an intermediate variable connects employees' expectation to work performance of accountant at import and selling toy company. By sorting the values according to the total influence, the employee's motivation (TE=0.729), code of conduct (TE=0.272), and employees' expectation have a combined influence on work performance (TE=0.462). It was shown that the employee's motivation influences work performance more than employees' expectation and code of conduct.

Keywords: Employees' Expectation; Employee's Motivation; Code of Conduct; Work Performance; Accounting Personnel

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกของการทำงานยุคปัจจุบัน มีความซับซ้อนและรุนแรงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ ล้วนเข้ามามีอิทธิพลต่อสภาพการณ์แข่งขันในทุก ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องของความคาดหวังของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป และการมีจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานขององค์กร เป็นการยากที่ผู้บริหารจะทราบถึงปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงความคาดหวังของพนักงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งการตอบสนองความคาดหวังของพนักงานนั้น องค์กรจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นมาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและหาทางป้องกัน ลดผลกระทบต่อธุรกิจที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส (พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์, 2563 : 162-171) โดยระบบการบริหารจัดการในทุกมิติขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนพันธกิจ จรรยาบรรณในการทำงานผ่านการจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่ดี ไม่ผ่านการใช้เส้นสายหรือวิธีการใด ๆ อันจะทำให้เสียภาพพจน์ต่อตัวพนักงานและองค์กร และการศึกษาทางด้านผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการซึ่ง

เสมือนเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานอย่างยั่งยืน และมั่นคงของทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการบริหารองค์กรยุคใหม่ที่น่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวอย่างรุนแรง (นิตยา พรหมจันทร์, 2562 : 5)

สำหรับพนักงานทางการบัญชี การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินการขององค์กร เพราะพนักงานบัญชีเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลขผลกำไร งบดุลขององค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจการ หรือการวางแผนการบริหารงาน การคำนวณต้นทุน และอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลภายในองค์กรให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ด้วยการสร้างความเชื่อมั่นในตัวบุคคลภายในองค์กรให้ความรู้ในงาน มีทักษะในการทำงานรวมถึงการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีต่อองค์กร สามารถทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จสูง หลังจากการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ พนักงานจะเกิดรู้สึกมั่นใจในการทำงานของตนเองจนเกิดเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและมองว่าตนเองเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจในการทำงานกับองค์กร ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการตามความคาดหวังของตนเอง และจะมีความต้องการที่จะทำงานในระดับที่สูงขึ้น หลายองค์กรจึงต้องพัฒนาให้ความรู้กับพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้เพื่อนำไปปรับปรุง และนำไปพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จโดยเร็วที่สุด ส่งผลให้การทำงานภายในองค์กรมีแรงจูงใจ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในความคาดหวังต่องานที่ทำภายในองค์กร หลังจากการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จองค์กรหรือบริษัทที่ดี ควรมีค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นธรรมให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอันได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ค่าคอมมิชชั่นและอื่น ๆ ตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจต่อการทำงานมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น (อภิรักษ์ ตั้งธนะวัฒน์, 2562 : 3) กลับกันหากพนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหรือองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังและความพึงพอใจได้ อาจส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมด้านลบออกมา เช่น พนักงานขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกรักอยากที่จะทำงาน ไม่ใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ก็อาจทำให้บริษัทหรือองค์กรเกิดความเสียหายได้ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรควรต้องค้นหาความต้องการและใส่แรงบวกในด้านแรงจูงใจเพื่อให้พนักงานของตนเองรู้สึกต้องการทำงานอยู่กับองค์กรอยู่ตลอดเวลา

เมื่อพนักงานได้ทำงานตามแรงจูงใจที่ดีแล้วนั้น สิ่งสำคัญที่ไม่สามารถขาดได้เลยอีกอย่าง คือ จรรยาบรรณในการทำงาน เพราะทุกอาชีพล้วนต้องมีจรรยาบรรณในการทำงานของตนเอง เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรี และเพื่อสร้างความบริสุทธิ์ให้กับตนเอง และต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ, 2540 ความว่า “ในการประกอบอาชีพทุกวิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่ก็เป็นสิ่งยึดถือเป็นความดีงามที่คนในอาชีพนั่น ๆ พึงปฏิบัติ หากผู้ใดละเมิดก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งแก่บุคคล หมู่คณะ ส่วนรวมได้ เหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชาชีพ นอกจากจะต้องมีความรู้ในสาขาของตนเองอย่างลึกซึ้งและศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่

เสมอแล้วก็ต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งข้อที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วย จึงสามารถประพฤติตนให้ประสบความสำเร็จ ได้รับความเชื่อถือ ยกย่องในเกียรติในศักดิ์ศรี และความสามารถ ด้วยกันทั้งปวง” (ปัทมา ฝวออ่อน และดิษยาภา เนียมถนอม, 2562 : 83-96)

ดังนั้นพนักงานบัญชีที่ดีจึงควรมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพของตนเอง เพราะจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีมีความสำคัญในการจัดทำบัญชี และนำเสนอของสถานประกอบการเป็นอย่างมาก นักบัญชีจึงต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยเพราะจรรยาบรรณวิชาชีพจะแสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมของนักบัญชี จากที่กล่าวมาส่งผลให้ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของนักบัญชี ตามหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี ปี 2547 ที่ได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ นักบัญชีควรพึงมี ได้แก่ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้ ความสามารถ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ (ปัทมา ฝวออ่อน และดิษยาภา เนียมถนอม, 2562 : 83-96) โดยอีกนัยหนึ่งสามารถกล่าวได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขความประพฤติของนักบัญชี ที่เป็นหลักให้สมาชิกวิชาชีพนั้นยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาชื่อเสียง และส่งเสริมเกียรติคุณของวิชาชีพตนในด้านการจัดทำบัญชี ซึ่งเป็นงานที่อาศัยความครบถ้วนถูกต้องเพื่อให้บริการเงินมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เพื่อให้ผู้ที่ใช้เงินสามารถนำเงินมาใช้จ่ายและตัดสินใจ เนื่องจากงานบัญชีต้องอาศัยความถูกต้องและครบถ้วนของงบการเงิน จึงถือว่างบการเงินมีความสำคัญอย่างยิ่งในการประกอบธุรกิจ เพราะถ้างบการเงินเกิดข้อผิดพลาดจะส่งผลโดยตรงกับสถานประกอบการ ดังนั้นนักบัญชีจึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์จรรยาบรรณทางการบัญชีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น (บุศราคม รักท้วม, 2562 : 2)

จากข้อความข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานและจรรยาบรรณของพนักงานบัญชีล้วนมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรผ่านความคาดหวังของพนักงานว่าเมื่อตนก้าวเข้ามาทำงานภายในองค์กรแล้ว ต้องการความพึงพอใจต่องานที่ทำ ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน ต้องการการยอมรับจากภายในงาน และต้องการสวัสดิการในจากการทำงานที่ดี โดยเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ พนักงานก็จะมีการทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน แม้ในยามยากลำบากก็ตาม จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา ความคาดหวังของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน จรรยาบรรณพนักงานบัญชี และประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับการนำมาพัฒนาบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก ให้มีการทำงานที่ดีขึ้นและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรได้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป จึงได้จัดทำงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีที่เป็นตัวแปรส่งผ่านความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก ขึ้นเพื่อทราบระดับในด้านต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานบัญชีภายในองค์กรให้เกิดความมั่นคงต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของพนักงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับจรรยาบรรณพนักงานบัญชี และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูลมาวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนได้มีการแจกแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) พร้อมนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยวิธีการวิจัยจะประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานบัญชีผู้ทำงานในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก จำนวน 137 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบัญชีผู้ทำงานในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็กจำนวน 100 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (มนตรี พิริยะกุล, 2553 : 18) และได้ดำเนินการสุ่มอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ รายได้ ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามการประเมินปัจจัยความคาดหวังของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน จรรยาบรรณพนักงานบัญชี และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวในแต่ละส่วนจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ (Likert' Scale, 1932 : 4) สามารถอธิบายได้ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

ผลคะแนนที่ได้จากการสำรวจนั้น จะนำมาทำการวิเคราะห์และแปลผลความหมายค่าเฉลี่ยตามระดับความสำคัญ โดยการให้คะแนนแต่ละระดับ มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (Best, 1977 : 14)

$$\text{ความห่างของอัตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

เกณฑ์การวัดผลค่าคะแนนเฉลี่ย

ผลเฉลี่ย	4.21–5.00	ระดับมากที่สุด
ผลเฉลี่ย	3.41–4.20	ระดับมาก
ผลเฉลี่ย	2.61–3.40	ระดับปานกลาง
ผลเฉลี่ย	1.81–2.60	ระดับน้อย
ผลเฉลี่ย	1.00–1.80	ระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ และนำแบบสอบถามที่สร้างปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน การหาค่าความตรงโครงสร้างของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ว่าข้อคำถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่ ซึ่งผลการหาค่าความตรงโครงสร้างตามเนื้อหา มีค่าอยู่ที่ .70-1 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความเที่ยง เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของคุณภาพโดยรวมของเครื่องมือ ทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน จรรยาบรรณพนักงานบัญชี และประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.981, 0.983, 0.979 และ 0.980

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

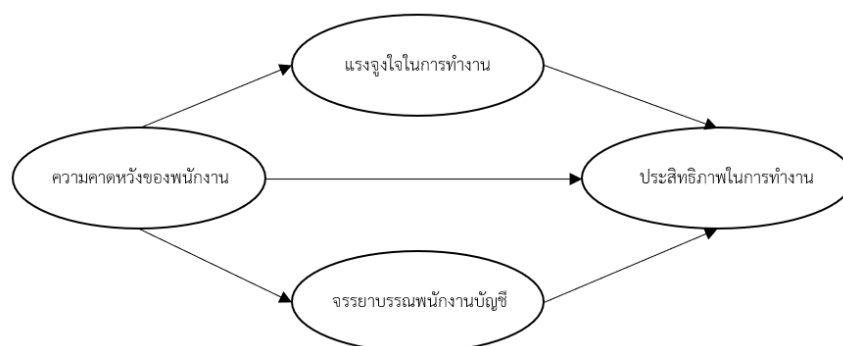
1. เก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในระหว่างเดือน สิงหาคม-กันยายน 2564 ได้แบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ 100%
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของคือ พนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของความคาดหวังของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน จรรยาบรรณพนักงานบัญชี และประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร
3. สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SmartPLS3 (Hair et al., 2018 : 18)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวความคิดในการศึกษาวิจัยจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “แรงจูงใจในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก” โดยซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างเป็นกรอบแนวความคิดในการทำวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

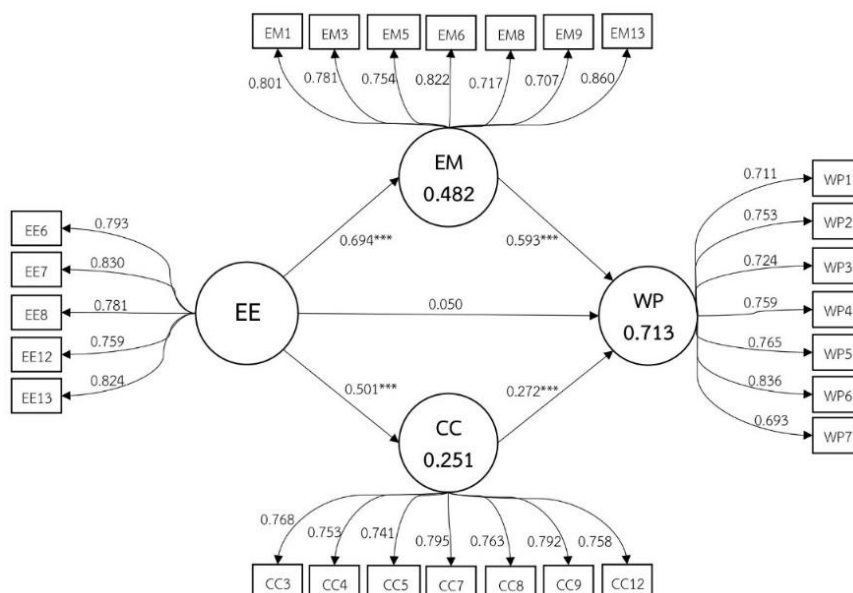
ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “แรงจูงในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน (ร้อยละ 66.7) อายุ 25-30 ปี จำนวน 48 คน (ร้อยละ 49.0) สถานะโสด จำนวน 58 คน (ร้อยละ 58.6) มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 40 คน (ร้อยละ 40.0) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 62 คน (ร้อยละ 62.0) มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 42 คน (ร้อยละ 42.4)

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงานบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.511) แรงจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}$ =4.28, S.D.= 0.541) จรรยาบรรณพนักงานบัญชีมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}$ =4.35, S.D.=0.492) และประสิทธิภาพในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.569)

ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็นวิเคราะห์สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแบบสมการโครงสร้างแรงจูงในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก

จากภาพที่ 2 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ศึกษาระหว่างตัวแปร ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (WP) พบว่า ความคาดหวังของพนักงาน (EE) แรงจูงใจในการทำงาน (EM) และจรรยาบรรณพนักงานบัญชี (CC) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (WP) มีค่าเท่ากับ 0.050, 0.593*** และ 0.272*** ตามลำดับ และความคาดหวังของพนักงาน (EE) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (WP) มีค่าเท่ากับ 0.412 และ 0.136

2. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อแรงจูงใจในการทำงาน (EM) พบว่า ความคาดหวังของพนักงาน (EE) มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน (EM) มีค่าเท่ากับ 0.694***

3. ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อจรรยาบรรณพนักงานบัญชี (CC) พบว่า ความคาดหวังของพนักงาน (EE) มีอิทธิพลทางตรงต่อ จรรยาบรรณพนักงานบัญชี (CC) มีค่าเท่ากับ 0.501***

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร	อิทธิพล (EFFECT)	EE	EM	CC
ประสิทธิภาพในการทำงาน (WP)	0.713	DE	0.050	0.593***	0.272***
		IE	0.412	0.136	0.000
		TE	0.462	0.729	0.272
แรงจูงใจในการทำงาน (EM)	0.482	DE	0.694***	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.694	0.000	N/A
จรรยาบรรณพนักงานบัญชี (CC)	0.251	DE	0.501***	N/A	0.000
		IE	0.000	N/A	0.000
		TE	0.501	N/A	0.000

หมายเหตุ: DE; Direct Effect, IE; Indirect Effect, TE; Total Effect, N/A; Not Applicable

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลเชิงโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสรุปสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้อย่างดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t- test	ผลลัพธ์
H1 ความคาดหวังของพนักงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	0.694***	13.311	สนับสนุน
H2 ความคาดหวังของพนักงานมีอิทธิพลต่อจรรยาบรรณพนักงานบัญชี	0.501***	6.414	สนับสนุน
H3 ความคาดหวังของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	0.050	0.754	ไม่สนับสนุน
H4 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	0.593***	5.950	สนับสนุน
H5 จรรยาบรรณพนักงานบัญชีมีอิทธิพลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน	0.272***	3.033	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ ค่า $t \geq 1.65$
 ** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ ค่า $t \geq 1.96$
 *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ ค่า $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า 1) ความคาดหวังของพนักงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจรรยาบรรณพนักงานบัญชี โดยมีค่า $t\text{-test}$ เท่ากับ 13.311 และ 6.414 ตามลำดับ 2) ความคาดหวังของพนักงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่า $t\text{-test}$ เท่ากับ 0.754 และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน และจรรยาบรรณพนักงานบัญชี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่า $t\text{-test}$ เท่ากับ 5.950 และ 3.033 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคนกลาง (Mediation variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคนกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อม (Mediation effect) ของแรงจูงใจในการทำงาน และจรรยาบรรณพนักงานบัญชี ผลที่ได้จะปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง (Mediation Effect)

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6 แรงจูงใจในการทำงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน	.4673	.0927	.2729	.3696
H7 จรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน	.1698	.0672	.0485	.3118

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า

1) แรงจูงใจในการทำงานในฐานะตัวแปรส่งผ่านความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULCI) อยู่ที่ .2729-.3696 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2) จรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน มีช่วงความเชื่อมั่นขอบล่าง (Boot LLCI) และขอบบน (Boot ULCI) อยู่ที่ .0485-.3118 ซึ่งไม่คลุม 0 แสดงว่า จรรยาบรรณพนักงานบัญชีมีอิทธิพลในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “แรงจูงใจในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก” โดยจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลการวิจัยและข้อมูลต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ปัจจัยความคาดหวังของพนักงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของพนักงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และจรรยาบรรณพนักงานบัญชี โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน จรรยาบรรณพนักงานบัญชี และประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถกล่าวได้ว่า พนักงานบัญชีมีความคาดหวังในการทำงานจากปริมาณงานและระยะเวลาที่กำหนด ผ่านการยอมรับจากครอบครัวที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เมื่อพนักงานได้รับความเป็นอิสระในการทำงานก็จะมีความต้องการในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และจะรู้สึกภูมิใจเมื่องานของตนเองเสร็จทันตามกำหนด ในกรณีที่องค์กรต้องการความช่วยเหลือ พนักงานก็จะเสียสละเวลาของตนเองให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Jain, 2020 : 512) ได้ศึกษาเรื่อง Employment expectations: a systematic review of the antecedents and

their impact on the joining intention of prospective employees พบว่า พนักงานจะมีความคาดหวังโดยมาจากการทำงานในเรื่องของสวัสดิการ และสัญญาจ้างจากนายจ้างที่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลในทางจิตวิทยาต่อการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับสิ่งที่ตนเองตามที่คาดหวังในระดับสูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน สามารถกล่าวได้ว่า พนักงานบัญชีมีแรงจูงใจในการทำงานมาจากความภูมิใจในการทำงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เมื่อเกิดปัญหาขึ้น องค์กรเกิดโอกาสให้ท่านสามารถแก้ไข วางแผนงานใหม่จนงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ไม่ปิดโอกาส อีกทั้งบุคคลในองค์กรให้ความช่วยเหลือกันในการทำงาน และในเรื่องของโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการเข้าร่วมอบรมสัมมนา โดยสอดคล้องกับ (วีระศักดิ์ อินทรประวัติ, 2560 : 2) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd. พบว่า ปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการมีความสำคัญมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานรองลงมา และปัจจัยความคาดหวังของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Ikupolati et al., 2017 : 52) ได้ศึกษาเรื่อง Evaluating Employee Motivation on Performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) of Private Sector in Nigeria พบว่า พนักงานในบริษัทวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในภาคเอกชน ประเทศไนจีเรียจะมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากความคาดหวังของพนักงานในการทำงานขั้นพื้นฐานของความต้องการไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย และสังคมล้วนส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยในแรงจูงใจการทำงานที่เป็นองค์ประกอบสำหรับการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานระดับสูงได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงานที่ตรงกับความสามารถ และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมภาคเอกชนภายในประเทศไนจีเรีย

ปัจจัยจรรยาบรรณพนักงานบัญชี

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณพนักงานบัญชี สามารถกล่าวได้ว่า พนักงานบัญชีมีจรรยาบรรณในการทำงานมาจากความโปร่งใส ตรวจสอบรายละเอียดงานได้อย่างตรงไปตรงมา การทำงานด้วยความเสมอภาค ปราศจากอคติส่วนตัว และไม่นำข้อมูลจากการทำงานไปเปิดเผยให้แก่บุคคลนอกองค์กรรู้ องค์กรเปิดให้ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้พัฒนาในการทำงานผ่านการประยุกต์ปรับใช้ และเปิดโอกาสให้พนักงานบัญชีสามารถตัดสินใจเองต่าง ๆ ด้วยดุลยพินิจภายใต้กฎขององค์กรตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างอิสระ (Widhiyaningrum and Susanto, 2020 : 30045) ได้ศึกษาเรื่อง Quality assessment of COC (Code of Conduct) by SERVQUAL method and IPA model พบว่า พนักงาน

ที่มีจรรยาบรรณในการทำงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยในด้านการประเมินงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า พนักงานจะมีกระบวนการทำงานตามจริยธรรมที่บริษัทได้กำหนดไว้ และด้วยตัวของพนักงานเอง ส่งผลให้การประเมินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากการทำแบบทดสอบ SERQUAL ด้วยมาตรวัด Likert Scale พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดจรรยาบรรณในการทำงานมาจากความคาดหวังของพนักงานต่อการยอมรับของบริษัทที่ตนเองได้ทำงานอยู่ และความคาดหวังต่อการได้รับโอกาสในการก้าวหน้าด้านการงานส่งผลให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณและนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานในที่สุด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Easter, 2019 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง Employees Expectation from Leaders' Ethics in Decision Making พบว่า ภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยผู้นำที่มีจรรยาบรรณจะมีพื้นที่ความหลังในเนื่องความคาดหวังในการทำงานมาก่อนเข้าปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องการรักษาดำแหน่งของตนเอง และต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาและความไว้วางใจจากนายจ้าง หรือองค์กรของตนเองที่ได้เข้าทำงาน องค์กรประกอบเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความตั้งใจในการทำงานจนเกิดประสิทธิภาพต่อการงานในที่สุด สามารถกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรกระตุ้นให้บุคคลเกิดภาวะผู้นำสู่ความคาดหวังในการทำงานและจรรยาบรรณการทำงานที่เป็นตัวแปรคั่นกลางนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้นำหรือหัวหน้าภาคปฏิบัติงานในธนาคาร

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลแรงจูงในการทำงานและจรรยาบรรณพนักงานบัญชีในฐานะตัวแปรส่งผ่านปัจจัยความคาดหวังของพนักงานสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทนำเข้าและจำหน่ายของเล่นเด็ก” มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดความคาดหวังของพนักงาน พบว่า ตัวพนักงานคาดหวังต่อองค์กรในเรื่องการพัฒนาตนเอง และต้องการเป็นผู้ชำนาญในงานที่ทำในด้านบัญชีอย่างแท้จริง ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดการฝึกอบรมพนักงานภายในองค์กรให้มีความรู้ความชำนาญในงานของตนเองที่ได้รับมอบหมาย หรือการจัดผู้มีความรู้จากภายนอกองค์กรเข้ามาร่วมให้ความรู้ และฝึกฝนทักษะอย่าสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความคาดหวังว่าเมื่อได้ทำงานที่ตนได้รับมอบหมายแล้วจะเป็นผู้ที่มีความชำนาญอย่างแท้จริง

2. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความต้องการเรียนรู้และศึกษาต่อในเฉพาะด้านที่ตนเองได้ทำงานอยู่ ส่งผลให้พนักงานเกิดเป็นองค์ความรู้ที่ตนเอง และเกิดศักยภาพในการพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ที่ทันสมัยมากขึ้น พร้อมจะทำงานอยู่ตลอดเวลา มีแรงจูงใจในความต้องการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไป

3. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดจรรยาบรรณพนักงานบัญชี องค์กรควรให้ความสำคัญกับอิสระในการทำงานของพนักงานตนเอง เนื่องจากการทำงานบัญชีภายในองค์กร ถ้ามีการกดดันอยู่ตลอดเวลา พนักงานภายในองค์กรจะรู้สึกเหมือนโดนจับผิด เกิดความคิดว่าไม่มีความไว้วางใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี องค์กรควรให้พนักงานได้ทำงานตามความรู้ ความสามารถของตนได้อย่างอิสระ โดยองค์กรควรทำหน้าที่แค่เป็นผู้ดูแล และให้คำปรึกษาในกรณีเกิดปัญหาขึ้นในการทำงาน และแนะนำพนักงานของตนเองในทิศทางการทำงานที่ถูกต้องตามจรรยาบรรณในการทำงาน

4. จากผลการศึกษาข้อมูลของตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า องค์กรได้มีการวางแผนในการทำงาน พร้อมทีมในการวิเคราะห์ปัญหา และวิธีการป้องกันปัญหาล่วงแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดต่าง ๆ ดังนั้นพนักงานภายในองค์กรเวลาเกิดปัญหาจึงเพียงแค่แจ้งไปยังผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า เพื่อทำการแจ้งกับทีมในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้พนักงานไม่ต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานของตนที่รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้พบข้อจำกัดของการศึกษา คือ เป็นเพียงแค่กลุ่มตัวอย่างเพียงบริษัทเดียวเท่านั้น ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างภายในองค์กรที่มีขนาดเล็ก อาจต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อการวิจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการวิจัยที่ดียิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวแปรจรรยาบรรณพนักงานบัญชี และตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรต้นกลาง ในการวิจัยครั้งต่อไปควรนำตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจเข้ามาใช้ร่วมกับตัวแปรจรรยาบรรณพนักงานบัญชี และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานที่มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). *แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- บุศราคม รักท้วม. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปัทมญา ผิวอ่อน และดิษยาภา เนียมถนอม. (2562). *แนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง*. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 1 (1), 83-96.

- พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา คำพิทักษ์. (2563.) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6 (2), 162-171.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน Partial Least Square Path Modeling (PLS Path Modeling). *การประชุมวิชาการสถิติและสถิติประยุกต์ครั้งที่11 ประจำปี 2553 มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วีระศักดิ์ อินทรประวัติ. (2560). *ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท Play Digital Co., Ltd.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภिरักษ์ ตั้งชนวัฒน์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายเครื่องนอนและชุดเครื่องนอนย่านบางนา*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey: Prentice-hall Inc.
- Easter, S. (2019). Employees Expectation from Leaders' Ethics in Decision Making. *Online*. Retrieved Aug 27, 2021. From: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>.
- Ikupolati, A. O., Ijaiya, M. A., ADELABU, S., OLATUNLE, M., & Ochepe, A. A. (2017). Evaluating Employee Motivation on Performance of Small and Medium Enterprises (SMEs) of Private Sector in Nigeria. In *Proceeding of the 4th International Conference on Management and Muamalah 2017* (pp. 52-61). Putrajiya: Palm Garden Hotel.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Proksch, D., Sarstedt, M., Pinkwart, A., & Ringle, C. M. (2018). Addressing endogeneity in international marketing applications of partial least squares structural equation modeling. *Journal of International Marketing*, 26 (3), 1-21.
- Jain, S. (2020). Employment expectations: a systematic review of the antecedents and their impact on the joining intention of prospective employees. *Journal of Critical Reviews*, 7 (7), 512-516.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*. 140 (2), 1-55.
- Widhiyaningrum, & Susanto, N. (2020). Quality assessment of COC (Code of Conduct) by SERVQUAL method and IPA model. In *AIP Conference Proceedings Vol. 2217* (pp. 30045). AIP Publishing LLC. Indonesia: Surakarta.