

รูปแบบการบริหารแรงงานทางด้านการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานคร

Accounting management model of small and medium-sized enterprises in Bangkok

รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์¹, วิษณุ เพ็ชรไทย², ไกลรุ่ง กระแสสินธุ์³ และ วุฒิคุณ วรคุปต์รัตนากุล⁴
Rungarun Khasasin¹, Wisanu Petchthai², Kairung Khasasin³ and Wuttikun Vorakuprattanakul⁴

^{1,2}คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

^{3,4}คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

^{1,2}Faculty of Business Administration, Thai-Nichi Institute of Technology, Thailand

^{3,4}Faculty of Business Administration and Accounting, Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: rungarun@tni.ac.th

Received April 18, 2024; Revised June 19, 2024; Accepted June 21, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ที่ได้จากลูกค้า ด้านคุณสมบัติ ด้านความสามารถ และด้านนวัตกรรมของแรงงานด้านบัญชีประเภทธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม และศึกษาความรู้ที่ได้จากลูกค้าต่อด้านคุณสมบัติ ความสามารถ และด้านนวัตกรรมของแรงงานด้านบัญชีประเภทธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการศึกษา พบว่า ความรู้ที่ได้จากลูกค้ามีอิทธิพลทางตรงต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ด้านคุณสมบัติและความสามารถของแรงงานด้านบัญชีมีอิทธิพลทางตรงต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ ส่วนด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ และการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของแรงงานด้านบัญชี ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ที่ได้จากลูกค้า ไม่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = .16 และ ค่า t-stat = 1.739 ด้านคุณสมบัติและความสามารถของแรงงานด้านบัญชีมีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์เส้นทาง = .60 และค่า t-stat = 3.489 นวัตกรรม มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = .71 และ ค่า t-stat = 3.489 และการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีอิทธิพลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมของแรงงานด้านบัญชี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง = .68 และค่า t-stat = 7.939

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหาร; แรงงานทางด้านการบัญชี; ธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม

Abstract

This article aims to study the knowledge gained from customers, the characteristics, capabilities and innovations of accounting workers in SMEs, and to study the knowledge gained from customers in terms of the characteristics, capabilities and innovations of accounting workers in SMEs. This research is a quantitative study using a questionnaire as a tool to collect data from a group of SME entrepreneurs in Bangkok from a sample of 400 people using a simple random sampling method. The hypothesis was tested by analyzing the data using percentages, frequencies, means, standard deviations and structural equation models.

The results of the study found that knowledge gained from customers has a direct influence on the application of knowledge, the characteristics and capabilities of accounting workers have a direct influence on the application of knowledge, innovation has a direct influence on the application of knowledge, and the application of knowledge has a direct influence on the innovation capabilities of accounting workers. The results of the hypothesis testing found that knowledge gained from customers has no influence on the application of knowledge, with a path coefficient of .16 and a t-stat of 1.739. The characteristics and capabilities of accounting workers have an influence on the application of knowledge, with a path coefficient of .60 and a t-stat of 3.489. Innovation has an influence on the application of knowledge. The path coefficient = .71 and t-stat = 3.489, and the application of knowledge to benefit has an influence on the innovation capability of accounting workers with the path coefficient = .68 and t-stat = 7.939.

Keywords: Management Model; Accounting Labor; Small and Medium Enterprises

บทนำ

สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) นั้นถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นธุรกิจขนาดใหญ่ แต่เนื่องจากในปัจจุบันเป็นประเภทธุรกิจที่มีสัดส่วนมากที่สุดในประเทศไทย

จึงถือเป็นหัวใจสำคัญต่อภาคเศรษฐกิจ หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงความสำคัญของธุรกิจประเภทนี้ โดยให้การสนับสนุนในลักษณะต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) จำเป็นต้องบริหารจัดการในทุกด้านของธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านแรงงานที่ปัจจุบันถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ถึงแม้ว่าจะมีเครื่องจักรเข้ามาทดแทนแรงงานก็ตาม (Gurdyoo, 2022) แต่สำหรับด้านแรงงานหรือพนักงานด้านการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) นั้นจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือการเป็นนักวิเคราะห์การเงิน เป็นผู้สื่อสาร เป็นนักเจรจาต่อรองและผู้จัดการในแต่ละสถานการณ์ที่เหมาะสม ในขณะเดียวกันความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรมและความต้องการที่จะยกย่ององค์กรที่ปฏิบัติงานก็เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอีกเช่นกัน ซึ่งไม่ง่ายเลยที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises หรือ SMEs) จะสามารถสรรหาแรงงานด้านบัญชีที่มีคุณสมบัติดังที่กล่าวข้างต้นได้ แรงงานด้านบัญชีจึงเป็นแรงงานส่วนหนึ่งของธุรกิจที่จะทำให้ผู้บริหารทราบถึงผลการดำเนินงานและฐานะการเงินของกิจการ เพื่อนำข้อมูลทางการเงินไปวางแผนในการดำเนินงานและจัดหางบประมาณต่าง ๆ ในอนาคตได้เพื่อรองรับการแข่งขันทางธุรกิจ พร้อมการเปลี่ยนแปลงระบบปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทางธุรกิจ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชีของแรงงานด้านบัญชีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะความสามารถในการปฏิบัติงานทางการบัญชีขั้นพื้นฐานที่เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ซึ่งประสิทธิภาพงานทางบัญชีจะเกิดขึ้นได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ รวมถึงทักษะด้านบัญชีพื้นฐาน 5 ทักษะ ประกอบด้วย ทักษะด้านความรู้วิชาชีพบัญชี ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนั้นพนักงานบัญชีควรมีความรู้ ความสามารถศักยภาพ และความชำนาญเฉพาะทางในวิชาชีพบัญชีที่ได้ศึกษามาโดยตรงหรือเฉพาะด้าน รวมถึงอาศัยประสบการณ์โดยตรงจากการทำงานจริง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลทางบัญชีที่น่าเสนอต่อผู้บริหารต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ สามารถใช้ในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ทันต่อเวลา หากการปฏิบัติงานของแรงงานด้านบัญชีไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรต้องการอาจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขได้ไม่ทันเวลาส่งผลกระทบต่อวางแผนในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรจะต้องค้นหารูปแบบการบริหารแรงงานทางด้านการบัญชีของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมที่สามารถช่วยให้ผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร การสรรหาตลอดจนการคัดเลือกแรงงานด้านบัญชีที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งงานตามที่ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องการ กระบวนการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการและด้วยตำแหน่งงานพนักงานบัญชีเป็นตำแหน่งงานที่มีความท้าทายและลักษณะงานจะเป็นงานเฉพาะที่ไม่สามารถให้ใครก็ได้มาทำงานแทน จำเป็นจะต้องสรรหาและรักษาให้อยู่กับธุรกิจให้นานเท่านาน

การดำเนินธุรกิจขององค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรง การปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะไม่มีองค์กรใดที่ปฏิบัติเหมือนเดิมแล้ว สามารถอยู่รอดในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง การทำธุรกิจจึงต้องคำนึงถึงความยั่งยืน ต้องมองไกลและมองให้กว้าง หากใครเริ่มปรับเปลี่ยนวิธีการทำธุรกิจให้สอดคล้องกับแนวคิด เรื่องความยั่งยืนได้ก่อนย่อมได้เปรียบ ในส่วนภาครัฐเองก็ต้องเร่งแก้ไขกฎเกณฑ์ให้ทันสมัย เอื้อต่อการปรับตัวของภาคธุรกิจอย่างเท่าทัน ในส่วนของภาคธุรกิจเองต้องเร่งพัฒนาแรงงานให้มีทักษะสอดคล้องกับเทคโนโลยีและวิธีการทำธุรกิจแบบใหม่ (Bank of Thailand, 2020) การประกอบธุรกิจจำเป็นต้องมีการจัดทำบัญชีเพื่อให้ข้อมูลในการดำเนินธุรกิจแก่บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกิจการ เช่น ผู้บริหาร เจ้าของกิจการ ผู้ถือหุ้นหรือผู้ลงทุน ลูกจ้าง ผู้ให้กู้ ผู้ขายสินค้า และ เจ้าหนี้อื่น ลูกค้า รัฐบาล หน่วยงานราชการ และสาธารณชน การจัดทำบัญชีมีประโยชน์ต่อกิจการ ดังนี้ 1) เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ 2) เป็นเครื่องมือช่วยในการวางแผนและตัดสินใจของธุรกิจ 3) เป็นเครื่องมือในการวางแผนกำไรและควบคุมค่าใช้จ่ายของธุรกิจ 4) เป็นเครื่องมือการหาแหล่งเงินทุน 5) ทำให้กิจการมีระบบการควบคุมภายในที่ดีและเป็นสัญญาณเตือนภัยของกิจการ และ 6) เป็นประโยชน์ในการวางแผนภาษีเพื่อให้เสียภาษีได้อย่างถูกต้องและประหยัด (The Accountancy Professional Council under Royal Patronage, 2015)

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการบริหารแรงงานทางด้าน การบัญชีของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ในเชิงการบริหารจัดการ เป็นตัวแบบการถ่ายทอดความรู้โดยวิธีการต่าง ๆ ไปสู่ธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อม สามารถใช้เป็นแนวทางทางการพัฒนาความรู้ เสริมสร้างศักยภาพ และความชำนาญในวิชาชีพบัญชี รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีคุณภาพ ข้อมูลเชื่อถือได้ตามหลักมาตรฐานการบัญชี ทันทต่อการตัดสินใจของผู้บริหารที่ใช้ข้อมูลทางการเงินในการวางแผนและดำเนินธุรกิจในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นตัวแบบการบริหารจัดการความรู้เพื่อสร้างความสามารถด้านนวัตกรรมของพนักงานทางด้านบัญชีของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ที่ได้จากลูกค้า ด้านคุณสมบัติ ความสามารถ และนวัตกรรมของแรงงานด้านบัญชีของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษารูปแบบความรู้ที่ได้จากลูกค้าด้านคุณสมบัติ ความสามารถ และนวัตกรรมของแรงงานด้านบัญชีของธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้ที่ได้จากลูกค้ามีอิทธิพลต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
2. คุณสมบัติและความสามารถของแรงงานบัญชี ด้านนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์
3. การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์มีอิทธิพลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมด้านบัญชี

การทบทวนวรรณกรรม

1. **ความรู้ที่ได้จากลูกค้า** ความรู้ที่ได้จากลูกค้า คือ ความรู้ที่ได้รับมาจากลูกค้าโดยตรงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลิตภัณฑ์/บริการให้ดีขึ้นหรือแก้ไขข้อเสียตามความต้องการของลูกค้า ความรู้จากลูกค้าอาจมาจากคำแนะนำ หรือข้อร้องเรียน หลายคนมองว่าข้อร้องเรียนคือการกล่าวโทษ แต่หากวิเคราะห์โดยลึกพบว่า การร้องเรียนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายที่ลูกค้าจะต้องเสีย ดังนั้นการมีข้อร้องเรียนเป็นข้อดีที่ว่าลูกค้ายังมีความผูกพันกับตราสินค้านั้น เพราะการที่ลูกค้าไม่ร้องเรียนโอกาสจะเป็นไปได้ว่าลูกค้าเปลี่ยนตราสินค้าไปแล้ว ซึ่งการบริหารข้อร้องเรียนเมื่อสินค้า/บริการส่งผลเสียให้กับลูกค้า ซึ่งเรียกในการบริหารว่าการจัดการฟื้นฟู (Fault Recovery Management) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ละเอียดไม่ได้ ดังนั้นความรู้ที่ได้รับจากลูกค้านี้จัดเป็นความรู้ในการสนับสนุนการออกแบบ หรือปรับปรุงสินค้าเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทำให้ลูกค้ายังอยู่กับตราสินค้านั้นซึ่งความรู้ดังกล่าวมักเรียกกันภาษาการตลาดยุคใหม่ว่า “การมีส่วนร่วมสร้าง (Co-Creation)” จากแนวคิดของ (Kambil et al., 1999) พบว่า การมีส่วนร่วมสร้าง หมายถึง และเกี่ยวข้องกับพื้นฐานกับการนำไปสนับสนุนเพื่อผลิตสินค้า (Product design) และมีการนำไปใช้ในการพัฒนาบริการ ส่วน (Vargo et al., 2008) พบว่าการมีส่วนร่วมสร้างของลูกค้า คือการที่ลูกค้าช่วยสนับสนุนกระบวนการสร้างคุณค่า ในตราสินค้า/บริการนั้นให้มากขึ้น และงานของ (Ramawamy, 2009) พบว่าการมีส่วนร่วมสร้างสินค้านั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดคุณค่าร่วมทางด้านความรู้ให้กับเจ้าของตราสินค้าที่จะนำไปพัฒนาตราสินค้านั้นต่อไปเพื่อการแข่งขัน ส่วนใหญ่การทำ Co-Creation จะเป็นการใช้ประสบการณ์ของลูกค้าที่มีมาอย่างยาวนาน และประสบการณ์ที่ว่านี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ เรียนรู้ และถูกนำไปคิดค้นร่วมกันกับเจ้าของสินค้า เพื่อให้เกิดเป็นสินค้าใหม่ที่มีคุณค่าที่แตกต่าง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง

2. คุณสมบัติและความสามารถของแรงงานด้านบัญชี (Employee Competency) จากงาน

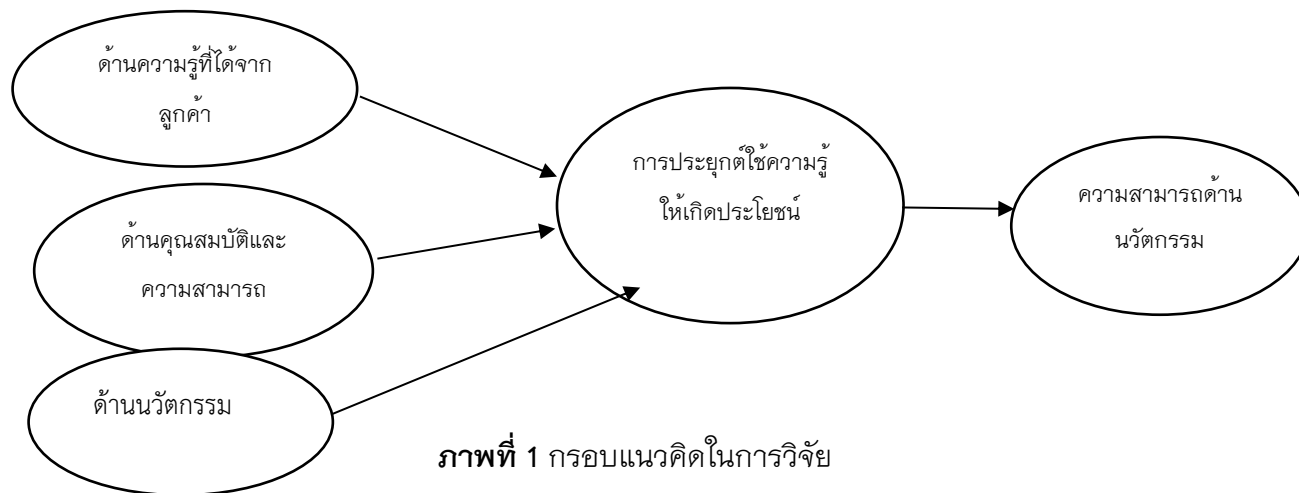
ของ Suthep (Phongpitak, 2006) พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชี แบ่งเป็น 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ทางด้านวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานที่สำคัญของนักบัญชีทุกคน ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป มาตรฐานการบัญชี วิชาชีพบัญชีอื่น ๆ เช่น การวางรูปแบบบัญชี และการสอบบัญชี การบัญชีเพื่อการบริหาร ซึ่งความรู้นี้ถือเป็นวิชาชีพที่นักบัญชีต้องใช้ประกอบวิชาชีพด้านความเป็นอิสระ ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์ นักบัญชีสมัยใหม่ต้องมีความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือทุนแรงในการจัดทำบัญชี และการนำข้อมูลทางบัญชีมาให้ประโยชน์ในรูปของรายงานต่าง ๆ ความรู้ทางด้านภาษา นักบัญชีต้องมีความรู้ด้านภาษาไทย จึงสามารถประกอบวิชาชีพในประเทศไทยได้ แต่โลกในยุคโลกาภิวัตน์การเคลื่อนย้ายทุน แรงงาน และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ภาษาต่างประเทศจะช่วยให้การสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่นและเป็นสื่อกลาง ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ ให้กว้างขวางแพร่หลายยิ่งขึ้น ความรู้ทางด้านภาษาอากร คือความรู้เกี่ยวกับการบัญชีภาษาอากร หรือการวางแผนภาษาอากร จัดเป็นความรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะการบัญชีภาษาอากรที่ถือเป็นวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพบัญชี รวมถึงความรู้ด้านการบริหารการจัดการเฉพาะอย่างยิ่งวิสัยทัศน์หรือการเห็นปัญหา และสุดท้ายความรู้ด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นหลักการสำคัญในการใช้องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนทั้งนักบัญชีผู้ปฏิบัติและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย ทุกวัฒนธรรมนั้นอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการที่มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยมและจำเป็นต้องสนองความต้องการข้อมูลและรายงานที่ต้องการในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่อิงความรู้ การศึกษาทางวิชาชีพบัญชีนอกเหนือจากได้มาซึ่งความรู้ทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพบัญชีด้านต่าง ๆ แล้วผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องมีทักษะที่ให้คำปรึกษาทางด้านธุรกิจด้วยเช่นกัน

3. ด้านนวัตกรรม งานของ Van de Vrande et al., (2009) พบว่าองค์กรจะสามารถมีนวัตกรรมได้ ต้องมาจากปัจจัยด้านความรู้พื้นฐานสำคัญหลายประการ เช่น ภาควงค์กรจะต้องสนับสนุนให้พนักงานทได้ใช้ทักษะความรู้ในการทำงาน การค้นหาคิดคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนจัดหาแหล่งความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ทั้งที่เป็นความรู้ขององค์กรและความรู้จากแหล่งนอกองค์กร รวมถึงสนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรเพื่อให้พนักงานต่างองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ งานของ (Vanhaverbeke, 2006) พบว่าภาคแรงงานที่พนักงานจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมก่อนเป็นลำดับแรกโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ จากนั้นพนักงานจึงจะสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงงานที่ทำในปัจจุบันและสามารถพัฒนาจนเป็นนวัตกรรมต่อไปนั่นเอง งานของ (Drucker, 1985) พบว่าแหล่งที่มาของนวัตกรรมประกอบด้วย 7 แหล่งกับโอกาสในการเกิดนวัตกรรม คือ 1. ความไม่คาดคิดหรือเหตุการณ์ไม่คาดคิดที่

สามารถก่อให้เกิดการสร้างหรือคิดค้นนวัตกรรมได้ 2. ความขัดแย้ง ซึ่งคือความขัดแย้งระหว่างส่วนที่ตรงกันข้าม หรือความต้องการอาจจะก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมได้ 3. กระบวนการและความต้องการ คือ ความจำเป็นหรือความต้องการที่ก่อให้เกิดการสร้าง หรือคิดค้นพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเพื่อสนองความต้องการ 4. โครงสร้างของอุตสาหกรรมและตลาดซึ่งโครงสร้างอุตสาหกรรมและตลาดอาจจะนำเสนอสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ เช่น การจัดหาพนักงานจากภายนอกหรืองานด้าน IT หรือการบริการด้านที่ปรึกษาทางด้าน IT 5. ข้อมูลด้านประชากร ช่วยในการสร้างนวัตกรรมมายาวนาน เนื่องจากประชากรสร้างโอกาสให้เกิดสินค้าและบริการใหม่ อาทิ วิถีชีวิต ช่วงอายุ เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชากร 6. การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ คือการรับรู้ข่าวสารหรือข้อมูลบางอย่างทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนานวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ เช่น ประเด็นเกี่ยวกับสุขภาพทำให้เกิดสินค้าหรือบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพมากมาย อาทิ ผักปลอดสารพิษ ผลิตภัณฑ์ที่ให้ความหวานแทนน้ำตาล เป็นต้น และ 7. ความรู้ใหม่ที่สามารถสร้างโอกาสให้เกิดนวัตกรรมสินค้าหรือบริการใหม่ เช่น ภาษาคอมพิวเตอร์ใหม่ ๆ ประเด็นเรื่อง เทคโนโลยีชีวภาพ นานาเทคโนโลยี เป็นต้น

4. การประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge Adaptation) จากการศึกษากolb et al., (1998) พบว่าเป็นความสามารถในการนำความรู้ที่กักเก็บและสะสมไว้ ของพนักงาน อาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยประยุกต์ให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่เป็นอยู่ขององค์กรอย่างเหมาะสม โดยความรู้ที่กักเก็บและสะสมไว้ในตัวพนักงานนั้นจะเป็นความรู้ที่ผ่านกระบวนการเรียนรู้มาด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่ได้รับการสนับสนุนความรู้โดยองค์กรและการสนับสนุนความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งความรู้จากระบบปิด และความรู้จากระบบเปิดโดยนำความรู้ที่กักเก็บและสะสมไว้มานำผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ในงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมของพนักงาน รวมถึงเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ และ งานของ Liao et al., (2007) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องพบว่าความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ของพนักงานจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ของพนักงานเอง โดยที่ Liao et al., (2009) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในงานเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บและสะสมความรู้ และการใช้ประโยชน์จากความรู้ หากบุคคลากรหรือพนักงานสามารถดำเนินกิจกรรมได้ครบ 4 องค์ประกอบนี้จะสามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมของพนักงานได้

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่การวิจัย คือ กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมที่ประกอบการในกรุงเทพมหานคร ส่วนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีความเหมาะสมเพียงพอที่จะสามารถเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ โดยดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ โดยใช้หลักการของ Cohen (1988) & Westland (2010) ผลการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างคือ n ขั้นต่ำ 120 ตัวอย่าง จากการกำหนดตัวแปร latent variable 5 ตัว และตัวแปรเชิงประจักษ์ 30 ตัว งานศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง จากธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยได้พัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item–Objective Congruence : IOC) มีค่าเท่ากับ 0.86 และได้ตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการเก็บข้อมูลจำนวน 30 ราย ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ด้วยสัมประสิทธิ์ของครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.93 ซึ่งมีความน่าเชื่อถือที่สูง Cronbach (1990) จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างจากธุรกิจขนาดกลางขนาดย่อมโดยตรง จนครบ 400 ตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling–SEM) เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (multivariate analysis) การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) มาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้มีความเชื่อมั่นมากขึ้น และมีจำนวนเพียงพอ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้และผู้วิจัย

ได้ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้อง ซึ่งมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ถูกต้องและนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนเพียงพอและมากกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ Structural Equation Modeling (SEM)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 41 – 50 ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด รองลงมา สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุงานกับองค์กรที่ทำงานปัจจุบัน ระหว่าง 3 – 5 ปี รองลงมา 5 –10 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติพรรณนาของตัวแปรสังเกต (Manifest)

ตัวแปรสังเกต (Manifest)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น	ลำดับที่
ด้านความรู้ที่ได้จากลูกค้า	3.96	.38	มาก	3
ด้านคุณสมบัติและความสามารถของพนักงาน	3.81	.34	มาก	4
ด้านนวัตกรรม	4.08	.69	มาก	2
ด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์	4.25	.54	มาก	1
ด้านความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชี	3.70	.37	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.96	.38	มาก	

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อตัวแปรสังเกตในภาพรวมอยู่ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย = 4.25, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .54) รองลงมาด้านนวัตกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.08, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .69) และน้อยที่สุดคือด้านความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชี (ค่าเฉลี่ย = 3.70, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = .37) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis หรือ CFA)

งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ CFA โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาว่าตัวแบบการวัด (Measurement model) มีความสอดคล้องกลมกลืน (Fit) เมื่อค่า Chi square สัมพันธ์น้อยกว่า 3 ($Cmin/df < 3$) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 ($p > 0.05$) ดังนั้นความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์มากกว่า 0.90

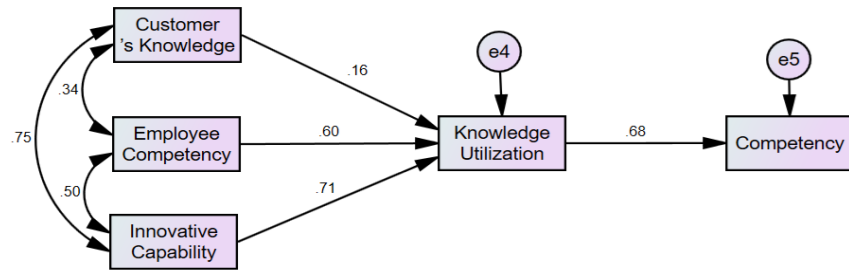
(CFI > 0.93) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนโดยประมาณน้อยกว่า 0.08 (RMSEA < 0.08) โดยในการวิเคราะห์ CFA มีการตัดตัวแปรออกเพื่อให้ผลทางสถิติดีขึ้นสำหรับตัวแปรในแบบการวัดนั้นมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยพิจารณาได้จากค่าความเชื่อมั่นโดยรวม (Composite Reliability หรือ CR) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปและค่าความเที่ยง ซึ่งประกอบด้วย (1) ความเที่ยงตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) พิจารณาจากค่า Average Variance Extracted (AVE) ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และ (2) ความเที่ยงตรงเชิงแตกต่าง (Discriminant Validity) พิจารณาจากค่า Maximum Shared Variance (MSV) และ Average Shared Variance (ASV) ที่มีค่าน้อยกว่า AVE (Hair et al., 2010) พบว่าค่าความเชื่อมั่นและค่าความเที่ยงของตัวแบบการวัดในงานวิจัยนี้

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model หรือ SEM)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ซึ่งให้เห็นว่า อิทธิพลด้านความรู้ที่ได้จากลูกค้า (Customer Co-Creation's Knowledge) ด้านความสามารถของพนักงาน (Employee Competency) และด้านนวัตกรรม (Innovative Capability) ที่มีต่อด้านปัจจัยการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติตามเกณฑ์ กล่าวคือค่า Chi Square/df = 1.913 ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) = 0.148 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMSEA) = 0.048 และค่า CFI = 0.999 ซึ่งถือเป็นค่ามาตรฐาน แสดงว่ารูปแบบของโมเดลอิทธิพลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2 และตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความกลมกลืนเหมาะสมจากการวิเคราะห์แบบ SEM ในตัวแบบตามกรอบแนวคิดวิจัย

ดัชนี	ค่าที่ได้	ค่ามาตรฐาน	อ้างอิง
Chi Square /df	1.913	<= 3.00	Kline. (2005) & Ullman.
		<= 5.00	(2014)
RMSEA	0.048	< 0.08	Browne et al., (1993)
P Value	0.148	> 0.05	–
CFI	0.999	> 0.93	Byrne. (1994)



Relative Chi-square=1.913, P-value=.148, RMSEA=.048, CFI=.999

ภาพที่ 2 รูปแบบของโมเดลอิทธิพลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3 อิทธิพลด้านความรู้ที่ได้จากลูกค้า (Customer Co-Creation's Knowledge) ด้านคุณสมบัติและความสามารถของพนักงาน (Employee Competency) และด้านนวัตกรรม (Innovative Capability) ที่มีผลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) และด้านความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชี (Competency)

Dependent Variables	Relation	Customer Co-Creation's Knowledge (KN)	Employee Competency (EC)	Innovative Capability (IN)	Knowledge Utilization (ULT)
Knowledge	Direct Effect	.162	.714	.602	–
Utilization (ULT)	Indirect Effect	–	–	–	–
	Total Effect	.162	.714	.602	–
Competency (COMP)	Direct Effect	–	–	–	.655
	Indirect Effect	.107	.469	.410	–
	Total Effect	.107	.469	.410	.655

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์จากค่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระ (x) กับตัวแปรตาม (y) นำเสนอดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Coef.	สรุปผล
H1	ความรู้ที่ได้จากลูกค้า (Customer Co-Creation's Knowledge) มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization)	0.16	ไม่ยอมรับ

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Coef.	สรุปผล
H2	คุณสมบัติและความสามารถของพนักงาน (Employee Competency) มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization)	0.60*	ยอมรับ
H3	นวัตกรรม (Innovative Capability) มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization)	0.71*	ยอมรับ
H4	การประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) มีอิทธิพลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชี (Competency)	0.68*	ยอมรับ

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้ที่ได้จากลูกค้า (Customer Co-Creation's Knowledge) ไม่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.16 ไม่สนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปว่าไม่ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณสมบัติและความสามารถของพนักงาน (Employee Competency) มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.60 สนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปว่ายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นวัตกรรม (Innovative Capability) มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.71 สนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สรุปว่ายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) มีอิทธิพลต่อความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชี (Competency) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .68 สนับสนุนตามสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.005 สรุปว่ายอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานในกรอบแนวคิดวิจัยภายใต้ตัวแปรกำกับสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยความรู้ที่ได้จากลูกค้า (Customer Co-Creation's Knowledge) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) ของพนักงานด้านบัญชีที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีอายุงานที่ทำกับองค์กรในปัจจุบัน ระหว่าง 3-5 ปี ซึ่งในการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดจำเป็นต้องได้รับความรู้ที่ได้จากลูกค้าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้เกิดความสามารถของพนักงานด้านงานบัญชีสอดคล้องกับงานวิจัยของ Minbaeva et al., (2003) ที่ศึกษาและพบว่าบุคคลที่มีอายุ และประสบการณ์มาก จะส่งผลต่อการประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดีเนื่องจากจะมีวิธีการสะสมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปปรับใช้แก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างรวดเร็ว

ปัจจัยด้านคุณสมบัติและความสามารถของพนักงาน (Employee Competency) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) โดยองค์กรที่ให้การสนับสนุนให้พนักงานมีจรรยาบรรณในการทำงานบัญชีของพนักงานด้านบัญชีอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากงานด้านการบัญชีเป็นเรื่องของความถูกต้อง ครอบคลุมและการใช้ประโยชน์ของการนำข้อมูลทางด้านการบัญชีและการเงินที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายนำไปใช้ประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Luisa et al., (2017) พบว่าประเภทของงานที่มีมาตรฐานทางวิชาชีพเป็นปัจจัยกำหนดและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทำให้องค์กรไม่ประสบกับความเสียหายที่เกิดปัญหาและข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของพนักงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสีย

ปัจจัยด้านนวัตกรรม (Innovative Capability) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) ของพนักงานด้านบัญชีจากการที่องค์กรนั้นนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องมือให้ความรู้ทางด้านนวัตกรรมกับพนักงานด้านบัญชีที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นเนื่องจากพนักงานใหม่ที่ได้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรมีองค์ความรู้และทักษะด้านนวัตกรรมที่ทันสมัยและเหมาะสมกับงานด้านการบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yukl (2005) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นเรื่องให้พนักงานต่างต้องมีการแสวงหาความด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ในการทำงานที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง

ปัจจัยการประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ (Knowledge Utilization) โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชี (Competency) ในปัจจุบันองค์กรต่างต้องนำวิธีการตรวจสอบนวัตกรรมทางการบัญชีที่สอดคล้องกับปัญหาและสถานการณ์ของงานด้านการบัญชีที่แหล่ง

ความรู้ในระบบออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเป็นแหล่งที่สนับสนุนงานที่เข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Goldsmith et al., (2003) พบว่าการที่องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและข้อผิดพลาดได้ทันต่อสถานการณ์ส่งผลต่อผู้มีส่วนได้เสียที่รับรู้ได้ถึงการเชื่อมั่นในองค์กรนั้นได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สามารถนำผลการวิจัยไปสนับสนุนและกำหนดนโยบายให้บุคลากรงานด้านการบัญชีมีทักษะและการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพตามกลุ่ม 7 อาชีพของกลุ่มการค้าอาเซียนอย่างแท้จริง เนื่องจากปัจจุบันปัญหาการขาดแคลนแรงงานประเภทงานด้านบัญชีเริ่มจะลดลงเนื่องจากบางองค์กรให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมากขึ้น โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร และทำให้องค์กรเกิดการตระหนักและให้ความสำคัญในการให้ความรู้กับพนักงาน ทั้งความรู้จากแหล่งภายในและภายนอก ส่งผลดีต่อความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชีที่ผู้วิจัยศึกษา และทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based) เป็นทฤษฎีที่สามารถประยุกต์ใช้เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้จากระบบเปิดกับพนักงานในองค์กร

สรุป

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าตัวแปรกำกับมีอิทธิพลต่อกรอบแนวคิดวิจัย ทั้งในมิติของตัวปัจจัยและเส้นอิทธิพล พบว่า องค์กรควรให้การสนับสนุนกับพนักงานบัญชีสำหรับการให้ความรู้พนักงานผ่านทางระบบเปิด โดยการจัดการฝึกอบรมในงานที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ และการฝึกอบรมนอกเหนือขอบเขตของงานเพื่อเพิ่มความสามารถด้านการบริหาร และองค์กรควรเพิ่มวิธีการให้ความรู้แบบอื่น ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยง การให้เข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรม สามารถทำให้พนักงานได้รับความรู้และนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานขององค์กรได้ การให้ความรู้แก่พนักงานผ่านทางระบบเปิดนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่มีการแบ่งปันโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจากภายนอกองค์กร ได้แก่ ความรู้จากข้อเสนอแนะและติชมจากลูกค้า ความรู้จากคู่ค้าทางธุรกิจ โดยองค์กรอนุญาตให้สามารถนำความรู้จากแหล่งภายนอกที่เรียนรู้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเข้ามาใช้งานภายในองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ได้ หรือองค์กรเปิดเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการสนับสนุนให้พนักงานสามารถนำความรู้ประเภทนี้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้ และการที่บุคคลแต่ละบุคคลที่มีความตระหนักถึงความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาศักยภาพของตนเองจากการนำความรู้จากประสบการณ์การทำงานและการที่องค์กรให้การฝึกอบรมที่อยู่ในตัวของตนเองมาปรับใช้กับงาน สามารถทำให้ความสามารถด้านนวัตกรรมงานด้านบัญชีขององค์กรมีความแข็งแกร่ง สามารถแข่งขันกับพนักงาน

ในองค์กรอื่น ๆ ได้ และในส่วนของการปรับใช้ความรู้ของพนักงานด้านการบัญชีนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบใหม่ที่มีการพัฒนาให้สามารถรองรับข้อมูลทางการบัญชีที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรประเภนี้ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นอีกปัจจัยที่มีคุณค่าและยากที่องค์กรอื่นลอกเลียนแบบได้ เนื่องจากเกิดจากตัวของพนักงานเองซึ่งแต่ละบุคคลจะทักษะ ความคิด การปรับใช้ความรู้และประสบการณ์มีไม่เหมือนใคร ซึ่งการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการเรียนรู้ พัฒนาและนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างสมรรถนะและความสามารถให้กับพนักงานจากการเรียนรู้และนำมาปรับใช้ของพนักงานนั้น จึงมีคุณค่าและยากที่องค์กรอื่นจะเลียนแบบได้ เนื่องจากเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นในตัวทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร หากองค์กรนั้นสนับสนุนและพัฒนาสมรรถนะจากการให้ความรู้จากแหล่งภายในและภายนอกสามารถทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันเพิ่มความแข็งแกร่งและความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร ซึ่งสมัยนี้รูปแบบการนอ้โกง หรือการทุจริตมีจำนวนมากทำให้องค์กรภาครัฐและภาคธุรกิจเสียหายจำนวนมากซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อเรื่องความสามารถด้านนวัตกรรมทางการบัญชีกับกลุ่มภาคอุตสาหกรรมอื่น และความสามารถด้านงานวิศวกรรมทางนวัตกรรมของภาคอุตสาหกรรมอื่น เนื่องจากความหลากหลายของแรงงาน การได้มาซึ่งความรู้ คุณสมบัติของพนักงานในด้านงานต่าง ๆ ที่อาจจะได้มาจากวิธีการขบวนการที่ง่ายและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากคือการได้มาจากแหล่งข้อมูลสาธารณะเช่น google

2. การวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจสามารถนำกรอบแนวคิดทฤษฎี ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้และเพิ่มจำนวนปัจจัยในการศึกษาความสามารถด้านนวัตกรรมทางการบัญชีกับภาคธุรกิจประเภทอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจด้านอุตสาหกรรมหนัก เพื่อให้ทราบถึงแนวทางความสามารถด้านนวัตกรรมกับงานด้านอื่น ๆ ต่อไป

References

- Bank of Thailand. (2020). *Annual report of the Bank of Thailand*. Accessible from the Bank of Thailand. <https://shorturl.asia/fQXUbThailand>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S.Long (Eds.). *Testing structural equation models* (pp. 136–162). Sage.

- Byrne, B.M. (1994). *Structural Equation Modelling with EQS and EQS/Windows: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Sage.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis* (2nd ed.). Erlbaum.
- Cronbach, L.J. (1990) *Essentials of Psychological Testing*. HarperCollins.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practices and Principles*. Harper & Row, New York.
- Goldsmith, R. E., & Foxall, G.R (2003) The measurement of innovativeness. In L.V. Shavinina (Ed.) *The international handbook on innovation*. Kidlington, Oxford Elsevier.
- Gurdyoo, T. (2022). *The correlation between accounting professional ethics as well as internal control efficiency and the quality of financial report of small and medium enterprise in Bangkok metropolitan areas* [Master of accountancy school of accountancy Sripatum University].
- Jonassen D.H. & Remidez H. (2005). Mapping alternative discourse structures onto computer conferences. *International Journal of Knowledge and Learning*, 1, 113–129.
- Kambil, A., Friesen, G. B., & Sundaram, A. (1999). Co-creation: A new source of value. *Utlook Magazine*, 3(2), 23–29.
- Kline, T. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage.
- Kolb, D.A., et al. (1998). *Knowledge adaptation in theory of group process*. John Wiley & Sons.
- Liao, N. N. H., & Wu, T. C. (2009). The pivotal role of trust in customer loyalty: Empirical research on the system integration market in Taiwan. *The Business Review, Cambridge*, 12(2), 277–283.
- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33, 340–359.
- Liao, S.H., Fei, W.C. & Chen, C.C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability : an empirical study of Taiwan's knowledge/intensive industries *Journal of Information Science*, 33 (3).
- Matsuo, M. & Kusumi, T. (2002). Salesperson's procedural knowledge, experience and performance: An empirical study in Japan. *European Journal of Marketing*, 36 (7/8), 840–854.
- Minbaeva, D.B. (2005). HRM practices and MNC knowledge transfer. *Personnel Review*, 34(1), 125–144.
- Phongpitak, S. (2006). *Teaching documents for tax planning*. (revised edition). Chiang Mai University.
- Quinlan, M. (1998). Labor market restructuring in industrialized societies: An overview. *Economic and Labor Relations Review*, 9, 1–30.

- Ramasamy, S. (2009). *Total quality management*. Tata McGraw–Hill.
- The Accountancy Professional Council under Royal Patronage. (2015). *Financial reporting standards*.
<http://www.fap.or.th/index.php?lay=show&ac=article&Id=539873829>
- Ullman, J. (2014). Ladylike/butch, sporty/dapper: exploring “gender climate” with Australian LGBTQ students using stage–environment fit theory. *Sex Educat*, 14, 430–443.
- Van de Vrande, V., De Jong, J. P., Vanhaverbeke, W., & De Rochemont, M. (2009). Open Innovation in SMEs: Trends, Motives and Management Challenges. *Tech–novation*, 29, 423–437.
- Vanhaverbeke, W. (2006) *The Interorganizational Context of Open Innovation*. In: Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W. and West, J., Eds., *Open Innovation: Researching a New Paradigm*, Oxford University Press, Oxford.
- Vargo, S.L. & Lusch, R.L. (2008). Service–Dominant Logic: Continuing the Evolution. *Journal of the Academic Marketing Science*, 36, 1–10.
- Westland, J. C. (2010). *Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling*. Published in *Electronic Commerce Research and Applications*, forthcoming.
- Yukl, G., & Lepsinger, R. (2005). Why integrating the leading and managing roles is essential for organizational effectiveness. *Organizational Dynamics*, 34(4), 361–375.