



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
(Digital-Era Job Performance of Professional Accountants)

จ่านงค์ จันทโชโต

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
(Digital-Era Job Performance of Professional Accountants)

จำนงค์ จันทโชโต



งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่อง : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนงค์ จันทโชโต
พ.ศ. : 2563

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (2) การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีในงานบัญชีกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ และ (3) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชี ในปี พ.ศ. 2563

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้ตัวแปร 33 ตัว จัดกลุ่มได้เป็นห้าองค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (2) ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (4) การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และ (5) ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ เมื่อนำทั้งห้าองค์ประกอบมาทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลของค่าสถิติจากการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) นอกจากนี้ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมากต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงมีความคาดหวังในระดับมากด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพในด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัล ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ

Title : Digital-Era Job Performance of Professional Accountants

Name : Assistant Professor Jamnong Jantachoto

Year : 2020

Abstract

The purposes of this quantitative research are (1) to study factors affect the digital-era job performance of accountants; (2) to study the use of technology in accounting work and the satisfaction of accountants by applying appropriate tools and technology and; to study the digital-era professional competence of accountants. The research instrument is a questionnaire which was used to collect data from accounting managers of the listed and non-listed companies approved by the Securities and Exchange Commission; auditing firms; and accounting firms in 2020.

The results reveal 33 variables consisting of five components which are (1) professional development (2) technical competence (3) employee engagement (4) organizational and communication and (5) professional attitudes and ethics. Objective one, all five components were analyzed by the multiple regression analysis to find the correlation with the variables of digital-era job performance of professional accountants ($p < 0.05$). The results show positive relationship of (1) professional development; (2) the technical competence; (3) the employee engagement; (4) the organizational and communication and; (5) the professional attitudes and ethics to high digital-era job performance of accountants ($p < 0.05$). In addition, the most accounting managers have a high level of satisfaction by adopting tools and technology. Finally, they have a high expectation of professional competencies in the technical competence; the professional attitudes and ethics; the professional skill, interpersonal and communication, and organizational.

Keyword: Job Performance, Digital-Era, Professional Accountants,
Professional Competencies, Professional Development

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีผู้วิจัย ทำการศึกษาค้นคว้าและจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลไปใช้เสริมสร้างหลักสูตรการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ การเรียนการสอนด้านการบัญชี งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีได้รับความกรุณาอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความช่วยเหลือตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในงาน ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ ซึ่งผลการวิจัยและข้อเสนอแนะต่างๆ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องไม่มากก็น้อย ในการนำผลการวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ตลอดจนเกิดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานวิจัยด้านการบัญชีหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณผู้บริหารฝ่ายบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้ทำบัญชี และผู้เกี่ยวข้องบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์ สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชี ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอบคุณเพื่อนๆ และผู้ร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือคุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้แนะแนวทางที่ดีมีคุณค่าแก่ผู้วิจัยจนกระทั่งงานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จำนงค์ จันทโชโต

ผู้วิจัย

30 กันยายน 2563

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | (ก) |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | (ข) |
| กิตติกรรมประกาศ | (ค) |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| 1.3 ขอบเขตการวิจัย | 3 |
| 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 4 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 5 |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง | 5 |
| 2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| 2.3 รูปแบบและกรอบแนวคิดการวิจัย | 21 |
| 2.4 คำจำกัดความของตัวแปรในรูปแบบงานวิจัย | 22 |
| 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | 23 |
| 3 ระเบียบวิธีการวิจัย | 25 |
| 3.1 ประชากรที่ศึกษา | 25 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 26 |
| 3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล | 28 |
| 3.4 สถานที่เก็บข้อมูล | 28 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|--|-----------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย | 29 |
| 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา | 29 |
| 4.2 วิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพ | 34 |
| 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอ้างอิง | 36 |
| 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ | 39 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 43 |
| 5.1 สรุปงานวิจัย | 43 |
| 5.2 ประโยชน์ของงานวิจัย | 44 |
| 5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย | 45 |
| 5.4 งานวิจัยต่อเนื่อง | 45 |
| บรรณานุกรม | 46 |
| ภาคผนวก | 50 |
| ประวัติผู้วิจัย | 88 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 2.1 | ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | 10 |
| 2.2 | สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน | 16 |
| 3.1 | วิเคราะห์ข้อความเชิงบวกและเชิงลบตัวแปรอิสระ | 27 |
| 3.2 | วิเคราะห์ข้อความเชิงบวกและเชิงลบตัวแปรตาม | 27 |
| 4.1 | ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (86 ตัวอย่าง) | 30 |
| 4.2 | ความคาดหวังกับความพึงพอใจความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน 10 เรื่องแรก | 33 |
| 4.3 | การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี | 34 |
| 4.4 | การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพ จากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ | 35 |
| 4.5 | การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย | 37 |
| 4.6 | Regression model | 40 |
| 4.7 | ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | 40 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 2.1 | รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | 21 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน การพัฒนาจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้นคนทุกช่วงวัยมีทักษะความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น เช่น ส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2559) การศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นแหล่งความรู้ สามารถสร้างความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่วงการวิชาการ และวิชาชีพให้กับสังคม เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างชื่อเสียงให้กับชาติจากองค์ความรู้ สามารถเปลี่ยนความรู้ให้เกิดทรัพย์สินทางปัญญา นอกจากนี้การศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยกำหนดกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อประเมินศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษาผ่านการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อสะท้อนการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ของอุดมศึกษา นอกจากนี้ จากกระแส 21th Century Skills ก่อให้เกิดผลกระทบทางการศึกษาและการจ้างงานด้วย กล่าวคือ บัณฑิตที่จบการศึกษาต้องมีความพร้อมทั้งทักษะทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะการใช้ชีวิต พร้อมทั้งความฉลาดทางสติปัญญาและอารมณ์ ส่งผลให้สถาบันการศึกษาของประเทศไทยต้องปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัว หรือค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมรองรับทักษะการทำงานกับอาชีพใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

การผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีกำลังคนที่เพียงพอ และมีสมรรถนะ มีขีดความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดงาน ทั้งในประเทศ ต่างประเทศและในระดับสากล รองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของรัฐบาล โดยมีแนวทางและวิธีในการดำเนินโครงการ ได้แก่ การริเริ่มจัดทำฐานข้อมูลความต้องการด้านแรงงาน โดยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จากนั้นจึงได้จัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการเลือกผลิตและพัฒนา นักศึกษา ครูผู้สอน และสถานศึกษา ให้ตรงกับทิศทางความต้องการด้านแรงงานตามข้อมูลที่มีเน้นการผลิตนักศึกษาตามความถนัดและความเป็นเลิศของแต่ละสถานศึกษา กำหนดบทบาทของสถานศึกษาในการผลิตนักศึกษาให้ชัดเจน ที่สำคัญคือ การเร่งประสานงานกับภาคเอกชนเข้ามาร่วม

สนับสนุนการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนทวิภาคี การบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานร่วมกับสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังได้ดำเนินการฝึกทักษะอาชีพระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการมีงานทำให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดทำข้อกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสมรรถนะฝีมือการทำงานจริง (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่นำไปสู่การเป็นสังคมดิจิทัล ทำให้เกิดยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งทุกอย่าง เนื่องจากการพัฒนาอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่มีโปรแกรมและการใช้ร่วมกับเครื่องคอมพิวเตอร์ และสามารถเคลื่อนที่ไปพร้อมกับคนได้ตลอดเวลา และสามารถประมวลข้อมูลและแสดงผลข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด นอกจากนี้ ในมิติทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัลยังทำให้สามารถดำเนินธุรกรรมทางการเงินได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงทำให้ตลาดทางการเงินของโลกมีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น ซึ่งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล โดยได้มีการผลักดันนโยบายการปรับเปลี่ยนประเทศให้ก้าวสู่ Thailand 4.0 ที่เน้นขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกภาคส่วนด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) อย่างไรก็ตาม คนไทยส่วนใหญ่ยังใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความบันเทิงมากกว่าใช้ค้นคว้าหาองค์ความรู้และใช้พัฒนาต่อยอดให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จในการออกแบบและการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล คือ การมีผู้นำขององค์กรและพนักงานที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมถึงหลากหลายของนวัตกรรมดิจิทัลเทคโนโลยีใหม่ ถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยเช่นกัน (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2560) จากการประเมินของ TDRI พบว่า ตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้า แรงงานระดับกลางในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างปี 2558-2568 เติบโตค่อนข้างช้ามาจากเจ็ดแสนคน เป็นหนึ่งล้านคน หรือเติบโตเพียงปีละสามหมื่นคน ขณะที่แนวโน้มแรงงานไทยในระดับ ปวส. และอนุปริญญาเติบโตจากหนึ่งล้านคน เป็นหนึ่งล้านหนึ่งแสน คนเท่านั้น ซึ่งแรงงานในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในกลุ่ม STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ และสถิติ) ซึ่งเป็นแรงงานพื้นฐานของเศรษฐกิจตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 และเศรษฐกิจดิจิทัล (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2017)

การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในภาคผลิตและบริการ ถือเป็นความท้าทายผู้ประกอบการวิชาชีพวิชาชีพปัญญาเช่นกัน เนื่องจากงานของผู้ประกอบวิชาชีพปัญญาบางส่วนถูกทดแทนโดยโปรแกรมซึ่งสามารถจัดเตรียมรายการปรับปรุงอัตโนมัติ เช่น การคำนวณที่ซับซ้อน การจัดเตรียมรายการปรับปรุงบางส่วน เป็นต้น สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพปัญญาเน้นการควบคุมข้อมูลนำเข้าระบบ การตรวจสอบ

ความถูกต้อง การตีความรายการค้า การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงระบบการควบคุมภายในของธุรกิจ (ราชิต ไชตรีรัตน์, 2563) นอกจากนี้ คลังข้อมูลที่มีมากมายมหาศาลของธุรกิจ ได้แก่ ข้อมูลการบันทึกรายการทางธุรกิจและรายการทางบัญชีที่กิจการต่าง ๆ บันทึกอยู่ในบัญชีแยกประเภทและบัญชีย่อย งบทดลอง และงบการเงินของกิจการ รวมทั้งข้อมูลในอุตสาหกรรมเดียวกัน ข้อมูลของกิจการคู่แข่ง หรือของกิจการที่มีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน (โสภณ เพิ่มศิริวัลลภ, 2559) ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือองค์กรที่ให้ความสำคัญทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการฝึกฝนอบรมจนมีทักษะและความสามารถที่จะนำศาสตร์ของการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ต่องานด้านบัญชีทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีว่าเป็นอย่างไร เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและนำมากำหนดสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัลที่ตลาดงานต้องการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล
- 1.2.3 เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีในงานกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากการนำเทคโนโลยีมาใช้

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 130 ตัวอย่าง ธุรกิจผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพจำนวน 130 ตัวอย่าง และสำนักงานตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชี จำนวน 140 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง (ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2563)

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ส่วนตัวแปรตามในงานวิจัยนี้ คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

1.4 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีการคำนวณด้วยหลักเกณฑ์คือ

1.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาสำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่เป็นร้อยละ

1.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอ้างอิง ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ

1.4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยนำองค์ประกอบทั้งหมดที่ได้จากการวิเคราะห์มาทดสอบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทราบปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

1.5.2 ทราบความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล

1.5.3 ทราบเครื่องมือและเทคโนโลยีในงานบัญชียุคดิจิทัล

1.5.4 หลักสูตรการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพและการเรียนการสอนการบัญชีที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานยุคดิจิทัล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้อ้างอิงทฤษฎีสถานการณ์ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความพึงพอใจในงาน ซึ่งทฤษฎีสถานการณ์มีความเชื่อว่าไม่มีเครื่องมือการจัดการใดที่ดีที่สุดที่จะสามารถนำไปประยุกต์ได้กับทุกองค์กรและทุกสถานการณ์ (Otley, 1980 อ้างถึงใน สุวิมล บัวทอง และ ศิริลักษณ์ บางโชคดี, 2558) ส่วนทฤษฎีความคาดหวังมีแนวคิดที่ว่าความคาดหวังของบุคคลเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่จะตอบสนองความคาดหวังนั้น (Vroom, 1964 อ้างถึงใน วลัยลักษณ์ สุวรรณวัลย์กร และ มนวิกา ผดุงสิทธิ์, 2556)

แนวคิดความพึงพอใจในงาน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความรู้สึกด้านบวก หรือความสุขในการทำงานของคน ซึ่งเป็นการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับผลจากการรับรู้ระหว่างสิ่งที่ต้องการจากงาน และสิ่งที่ต้องปฏิบัติในการทำงาน (Locke, 1976 cited by Carter, Murray & Gray, 2011)

2.1.1 ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theory)

การจัดการองค์กรที่ดีขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการดำเนินการขององค์กร หรือประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์ภายใต้การดำเนินการ โดยการนำทฤษฎีสถานการณ์ไปใช้เน้นการเปลี่ยนแปลงองค์กร สำหรับปัจจัยสถานการณ์บางอย่างทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรสามารถส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ โมเดลธุรกิจ (Business model) วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) และการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management) ปัจจุบันองค์กรมีโมเดลธุรกิจที่เน้นด้านนวัตกรรม รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งโดยใช้การจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน (Ganescu, 2012)

2.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง วิธีการ และความรู้สึก โดยความคาดหวัง (Expectancy) เป็นความเชื่อที่ว่ากระทำและความพยายามของคน ๆ หนึ่งจะส่งผลให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ส่วนวิธีการ (Instrumentality) เป็นความเชื่อที่ว่าคน ๆ หนึ่งจะได้รับผลตอบแทนแน่นอน (บางอย่าง) ถ้าหากคน ๆ นั้นประสบความสำเร็จจากการบรรลุผลการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ท้ายที่สุด ความรู้สึก (Valence) เป็นคุณค่าที่แต่ละคนให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนที่ระบุไว้หากบรรลุผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังนั้น กล่าวได้ว่าระดับของความเชื่อสามารถส่งผลลัพธ์ หรือความเชื่อนั้นสามารถนำไปสู่การบรรลุผลการปฏิบัติงานที่

กำหนดไว้ หรือคุณค่าของผลรางวัลตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคคลด้วย (Vroom, 1964 cited by Swain, Kumlien & Bond, 2020)

2.1.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

แนวคิดความพึงพอใจ เป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การพิจารณาว่าบุคคลมีความพึงพอใจอาจสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน จึงเป็นการยากในการวัดความพึงพอใจโดยตรง แต่อาจวัดโดยทางอ้อมจากการสอบถามความคิดเห็นของบุคคล และการแสดงความคิดเห็นจะต้องตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงจึงสามารถวัดความพึงพอใจได้ โดยบุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความต้องการของตนว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมากจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีและสื่อสารแบบปากต่อปาก ในทางกลับกัน หากได้รับการตอบสนองน้อยจะเกิดความรู้สึกในด้านลบ

ความพึงพอใจในงาน เป็นสภาวะทางจิตใจโดยรวมของบุคคลที่มีต่องาน รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นเมื่อความต้องการ หรือความปรารถนาบางอย่างได้รับการตอบสนอง ดังนั้น ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกต่องาน ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่คาดหวังขององค์กรหรือไม่ ซึ่งเป้าหมายที่คาดหวังขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงการการให้แนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วย อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานถือเป็นสภาวะทางจิตใจของแต่ละคน ซึ่งเป็นการจัดการโดยบริบทของตัวงาน เช่น ความท้าทายในงาน ผลประโยชน์ และความเป็นยุติธรรม เป็นต้น (Yang, 2014) จากการศึกษาของ Cim & Park (2017) อธิบายแนวคิดความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกทางบวกหรือการตอบสนองต่อสถานการณ์ในสถานประกอบการ (workplace) ซึ่งความพึงพอใจในงานมีผลต่องานกับการกระทำของพนักงาน เช่น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดการขาดงาน และ รักษาพนักงานให้อยู่กับงาน นอกจากนี้ ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นเกิดจากความพึงพอใจในงานที่นำไปสู่การปรับปรุงฐานะการเงินขององค์กรด้วย โดย Carter, Murray & Gray (2011) อธิบายว่า พนักงานโดยทั่วไปมีความสุขในการทำงานของตนและมีแรงจูงใจทางบวก ถึงแม้ว่าการได้มาซึ่งความสุขในการทำงานจำเป็นต้องใช้ความพยายามมากขึ้น

2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 วิชาชีพบัญชี หมายถึง วิชาชีพในด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี และบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2547) นอกจากนี้ ตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 ตามข้อ 4 ในข้อบังคับนี้กำหนดผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นสองกลุ่มใหญ่ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ให้บริการสาธารณะ และผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในหน่วยงานธุรกิจ

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ให้บริการสาธารณะ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในสำนักงานที่ให้บริการทางวิชาชีพ เช่น ผู้ทำบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เป็นต้น ส่วนผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในหน่วยงานธุรกิจ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ได้รับการว่าจ้างในกิจการ หรือกลุ่มของกิจการในด้านต่าง ๆ เช่น พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การบริการการศึกษา ภาครัฐ องค์กรที่ไม่แสวงหากำไร หน่วยงานกำกับดูแล หรือองค์กรวิชาชีพ หรือผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีข้อตกลงผูกพันกับกิจการดังกล่าว (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561)

กระบวนการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีตามวิชาการบัญชีแบ่งเป็นสามกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการที่หนึ่ง คือ การวิเคราะห์และการออกแบบข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลทางการบริหาร ข้อมูลทางภาษีอากร และข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ กระบวนการที่สอง คือ การดำเนินการทำบัญชีหรือข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลการบริหาร ข้อมูลต้นทุน ข้อมูลภาษีอากร และข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ และกระบวนการที่สาม การตรวจสอบและการควบคุม โดยตรวจสอบข้อมูลทางการเงิน ข้อมูลบริหาร ข้อมูลภาษีอากร และข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ, 2559)

2.2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล (Digital-Era Accountant)

ยุคดิจิทัลเป็นการสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่น ดังนั้น ปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน เช่น ด้านการขาย การผลิต การสั่งซื้อ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็ว และประหยัดต้นทุน รวมถึงการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ต้องใช้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันเวลาเพื่อการตัดสินใจด้วย

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ ทำให้ความต้องการทรัพยากรบุคคลในหลายตำแหน่งลดบทบาทความสำคัญลง หรือต้องปรับเปลี่ยนทักษะความสามารถให้สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดงานที่เปลี่ยนไป ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้วย กล่าวคือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจาก

เดิมทำหน้าที่บันทึกข้อมูลและจัดทำรายงานทางการเงินเสนอผู้บริหาร แต่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัลต้องมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายขาย เป็นต้น เนื่องจากผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องนำข้อมูลของทุกฝ่ายมาร่วมวิเคราะห์และคาดการณ์อนาคต และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ หรือสะท้อนให้เห็นโอกาสใหม่ ๆ ในการขยายงาน หรือการสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้กับผู้บริหาร นอกจากนี้ โครงสร้างองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้รูปแบบการทำงานด้านบัญชีต้องปรับเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สินทรัพย์ไม่มีตัวตนของกิจการ เช่น ซอฟต์แวร์ทางการค้า สัมพันธภาพระหว่างผู้มีส่วนได้เสีย ระบบการทำงานองค์ความรู้ และทุนมนุษย์ เป็นต้น สินทรัพย์เหล่านี้ยากต่อการกำหนดมูลค่าที่แท้จริง ในขณะที่ถือเป็นสินทรัพย์สำคัญที่มีผลต่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร (วิลาสินี วงศ์แก้ว และคณะ, 2560)

จากข้อมูลจากงานวิจัยเรื่อง Professional Accountants—the future โดย Chua (2016) กล่าวว่า ความคาดหวังต่อวิชาชีพเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ความต้องการข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความหลากหลายมากขึ้น และจากการสอบถามผู้ประกอบการถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในทศวรรษหน้า ได้แก่ ความรู้ที่จะดึงข้อมูลจำนวนมากออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ และการใช้เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้งาน ต้องเป็นนักคิดนอกกรอบ พัฒนาและวิจัยมากขึ้น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชิ้นงานมากกว่าการลอกเลียนผลงาน (Chua, 2016 อ้างถึงใน คณะอนุกรรมการงานด้านต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2016)

การทำงานด้านบัญชีด้วยเทคโนโลยีใหม่ เช่น (1) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มีบทบาทเข้ามาช่วยในด้านการบันทึกรายการทางบัญชีและใช้ดุลยพินิจเบื้องต้นในการแสดงและจัดประเภทรายการทางบัญชี (2) บล็อกเชน (Blockchain) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลบัญชีในฐานข้อมูลมีลักษณะเป็นบล็อก เรียงต่อกันเป็นสาย โดยแต่ละบล็อกจะมีชุดข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงไปยังบล็อกก่อนหน้าได้ (3) การทำงานผ่านโปรแกรมบัญชีที่เป็นระบบแบบคลาวด์ (Cloud) และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงธุรกิจที่นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินได้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้บริโภค การคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564; นันทวรรณ บุญช่วย, 2563)

เทคโนโลยีเข้ามาแทนที่หน้าที่งานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบางงาน เช่น กรณีรูปแบบของงานมีขั้นตอนชัดเจนและการทำงานแบบซ้ำ ๆ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน อีกทั้งผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชียังต้องใช้ดุลยพินิจในการตีความรายการเพื่อปรับใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินให้เหมาะสม การประเมินหลักกฎหมายภาษีอากรในระดับเนื้อหาของรายการกับข้อเท็จจริงทางธุรกิจ การออกแบบระบบงาน

และเลือกเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานด้วยความคิดสร้างสรรค์ การเลือกรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญต่อกลยุทธ์ธุรกิจ การติดต่อสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม (ราชาติ ไชยรัตน์, 2564) รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทั้งในหน่วยงานธุรกิจและที่ให้บริการสาธารณะสามารถตอบสนองความคาดหวังผู้ใช้ข้อมูลทางการเงินได้ดีขึ้น

การพัฒนาทักษะโดยการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเรียนรู้วิธีการนำระบบการทำงานอัตโนมัติแบบหุ่นยนต์ (Robotic Process Automation: RPA) ในการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงินลักษณะแบบทันที (Real-time) ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร หรือการพัฒนาทักษะใหม่หรือการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น เช่น การเรียนรู้ทักษะวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงในการทุจริตทางบัญชี เป็นต้น สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2564) นอกจากนี้ ทักษะพิเศษที่จะทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเพิ่มมูลค่าการบริการในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การแปลงข้อมูลเป็นข่าวสารและสารสนเทศเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจ การนำเสนอทั้งด้านการพูดและการเขียน การมีทักษะด้านการเป็นผู้นำทั้งในการตัดสินใจการเชื่อมโยงกลยุทธ์กับวัตถุประสงค์ของบริษัท การมีทัศนวิสัยที่ดีสำหรับบริษัท และการสื่อสารที่ดี เป็นต้น

2.2.2 ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional Competencies)

ความรู้ความสามารถเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานที่มีกระบวนการทางปัญญา (Cognitive) อารมณ์ความรู้สึก (Emotional) และแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความสามารถของบุคคลเป็นผลกระทบรวมกันของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งความรู้เป็นความเข้าใจของบุคคลเป็นผลจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประสบการณ์ และอื่น ๆ ส่วนทักษะเป็นความสามารถของบุคคลซึ่งเกิดจากการปฏิบัติไปสู่ระดับความเชี่ยวชาญ ในขณะที่ทัศนคติครอบคลุมความคิดเกี่ยวกับงาน ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจ (Khan, Rasrel & Nadzar, 2015) และจากการศึกษาของ วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2556) พบว่า ผู้บังคับบัญชาคาดหวังต่อผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสอบบัญชีมากที่สุด ได้แก่ ความมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี

สหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศกำหนดให้แต่ละมหาวิทยาลัยที่มีสาขาวิชาการบัญชีต้องมีรายวิชาเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ประกอบด้วยด้านปัญญา (Intellectual) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Interpersonal and communication) ด้านการจัดการบุคคล (Personal) และด้านการจัดการองค์กร (Organization) รวมทั้งให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบสารสนเทศทางบัญชี สำหรับการศึกษาด้านการบัญชีกับวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ การศึกษาด้านการบัญชีเป็นการเชื่อมโยงกระบวนการ

ศึกษากับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International Education Standards: IES) ปัจจุบันมาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีประกอบด้วย 8 ข้อกำหนด รวมถึงกำหนดสมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไว้ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

| รายการ | หัวข้อย่อยด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ |
|---------------------|--|
| ความรู้ (Knowledge) | <ol style="list-style-type: none"> 1. การบัญชี การเงิน และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. การจัดการและกิจกรรมทางธุรกิจ 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ทักษะ (Skill) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะด้านปัญญา 2. ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ (technical and functional skills) 3. ทักษะด้านบุคคล (personal skills) 4. ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสาร 5. ทักษะการจัดการธุรกิจและองค์การ |
| ทัศนคติ (Attitude) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะ 2. การพัฒนาตนเองและการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง 3. ความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา และการเคารพกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง |

ที่มา : Pratama, 2015

คณะกรรมการการศึกษาของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants : IFAC) อธิบายขีดความสามารถ (Capabilities) หมายถึง ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ เช่น ทักษะทางปัญญา ทักษะเฉพาะด้าน ทักษะทั่วไป ทักษะทางองค์กร ทักษะส่วนบุคคล และทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นต้น ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพที่จำเป็นในการแสดงสมรรถนะ นอกจากนี้ ขีดความสามารถเป็นคุณสมบัติที่มีในบุคคลที่ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถทำหน้าที่ของตนได้ เป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นมีขีดความสามารถทำงานในสถานที่ทำงานได้เป็นอย่างดี รวมถึงความรู้ในระดับที่น่าพอใจ ทักษะทางวิชาการและตามหน้าที่งาน ทักษะทางพฤติกรรม ความสามารถทางปัญญา ค่านิยม จรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548)

สมรรถนะ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่งานจนได้ระดับที่กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานจริง กล่าวคือ สมรรถนะเป็นขีดความสามารถที่แสดงถึง การทำหน้าที่ หรืองานที่เกี่ยวข้องให้ได้ระดับตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ ในขณะที่ขีดความสามารถ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ทำให้มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงาน สมรรถนะเป็นการแสดงถึงผลการ ปฏิบัติงานจริง (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548) ในปี 2557 มาตรฐานการศึกษา ระหว่างประเทศโดยสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (1) ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ และ (3) ด้านค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559)

ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (Technical Competence)

ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและ การรายงานทางการเงิน การภาษีอากร และเศรษฐศาสตร์ รวมถึงความสามารถที่จะประยุกต์ความรู้ ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559)

ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การนำเสนอข้อมูลที่ ชับซ้อนให้บุคคลนอกสายงานทางบัญชีสามารถเข้าใจได้ ทำให้ต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการ สื่อสาร การสร้างสัมพันธ์มิตรกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งการเจรจาต่อรองด้วย นอกจากนี้ ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศกำหนดให้ทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ทักษะด้านปัญญา ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะด้าน การจัดการตนเอง และทักษะด้านการจัดการองค์กร (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) โดยทักษะด้านปัญญา หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการแก้ปัญหา การตัดสินใจและการใช้ดุลยพินิจเรียงผู้ประกอบวิชาชีพ ส่วนทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทักษะด้านการจัดการบุคคล หมายถึง ทัศนคติและความ ประพฤติส่วนบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพ และท้ายที่สุด คือ ทักษะด้านการจัดการองค์กร หมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับองค์กร หรือภายใน องค์กรเพื่อให้ได้ผลหรือผลลัพธ์ที่เหมาะสมด้วยบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่

ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ (Professional Value, Ethics, and Attitudes)

ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านหลักจริยธรรมพร้อมทั้งการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548) รวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีแต่ละคนควรสามารถนำจรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพมาใช้ในสภาพแวดล้อมปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพบัญชี

จากการศึกษาของ Xu & Ye (2014) พบว่า ความสามารถของครูส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยเป็นหลัก โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการวิจัย ความสามารถในการสอน และการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องมหาวิทยาลัย (University Awareness) และจากการศึกษาของ Mamun, Fazal & Muniady (2019) พบว่า ความสามารถ ทักษะ และเครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงถึงสมรรถนะของผู้ประกอบการในการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะหรือความรู้ความชำนาญที่กำหนดขึ้นและดำเนินการมีผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนการสร้างเครือข่าย คือ ความสามารถในการจัดการเครือข่ายที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับฝ่ายอื่น ๆ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายทำให้สามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัตและสภาวะการณ์ที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการ โดยการสร้างเครือข่ายมีนัยสำคัญต่อการเริ่มต้น การเติบโต และการพัฒนาธุรกิจ

รูปแบบลักษณะของงาน (Job characteristics model) เช่น รูปแบบงานที่มีความซับซ้อน มีแรงจูงใจภายในและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยรูปแบบลักษณะของงานที่มีความท้าทายและซับซ้อนมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) นัยสำคัญของงาน (Task significant) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งความซับซ้อนของงานมีความสำคัญต่อองค์กรสมัยใหม่ (Contemporary Organizations) เนื่องจากเป็นรูปแบบของงานที่ต้องการความรู้ความเข้าใจ อีกทั้งงานที่มีความซับซ้อนมากต้องใช้ทั้งเทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและต้องใช้องค์ความรู้ ดังนั้น รูปแบบงานที่มีความซับซ้อนอาจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการจูงใจให้พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อจัดการกับความไม่แน่นอนและความท้าทายในงานด้วย (Choi and Chae, 2018)

2.2.3 การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Development)

การรักษาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องตระหนักอยู่เสมอ รวมถึงความเข้าใจในพัฒนาการของวิธีปฏิบัติของวิชาชีพและของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมของวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเคียงผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความก้าวหน้าในอาชีพ หรือบทบาทหน้าที่ใหม่ๆ อาจทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องเพิ่มระดับความรู้ความสามารถเคียงผู้ประกอบการวิชาชีพและได้มาซึ่งความรู้ความสามารถใหม่ การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพประกอบด้วย การพัฒนาต่อเนื่องเรื่องความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และความรู้ความสามารถที่ได้พัฒนาให้มีขึ้นระหว่างการพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก นอกจากนี้ การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพได้รับการกลั่นกรองให้เหมาะสมกับกิจกรรมและความรับผิดชอบทางวิชาชีพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556)

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอาจได้รับบทบาทใหม่ระหว่างผู้ประกอบการวิชาชีพซึ่งต้องการความรู้ความสามารถใหม่ ดังนั้น การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเคียงผู้ประกอบการวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตน อีกทั้งการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งความมั่นใจและความเชื่อมั่นของสาธารณชนด้วย จากศึกษาของ Lee, Y. & Lee Y. J. (2018) พบว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาอาชีพ อีกทั้งการให้คำปรึกษา หรือการให้คำแนะนำเป็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาอาชีพเช่นกัน นอกจากนี้ Park, S., Kang, H.-S.(T). & Kim, E.-J. (2018) พบว่า การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ทั้งการตระหนักถึงความต้องการในพัฒนา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการอบรม และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การเพิ่มประสิทธิผลของโปรแกรมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาไกลในการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของพนักงานจะส่งผลในเชิงบวกต่อปัจจัยอื่นๆ ที่อาจนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในที่สุด (2018)

2.2.4 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดกระบวนการพัฒนาด้วยทักษะและศักยภาพที่มีอยู่ ดังนั้น องค์กรตั้งแต่นานมาแล้วไปจนถึงขนาดใหญ่ต้องพยายามรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป การสร้างความผูกพันต่องานและองค์กรถือเป็นความท้าทายของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะการสร้างให้คนรุ่นใหม่ หรือ Generation Y เป็นกำลังสำคัญขององค์กรให้มีความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานมากขึ้น จากการศึกษาของ กังวาน ยอดวิศิษฐ์ ศักดิ์ (2557) พบว่า จากพฤติกรรมของกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2543 เป็นกลุ่มคนทำงานที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีพฤติกรรมไม่อยู่นิ่ง แสวงหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนๆ รวมถึงพร้อมที่จะเปลี่ยนงานเมื่อได้รับโอกาสที่ดีกว่า ในขณะที่บุคลากรกลุ่มนี้จะกลายเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในองค์กร และเป็นกำลังสำคัญที่จะผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ความผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรว่าเขามีความสุขที่ได้ทำงาน มีความภูมิใจต่อองค์กร และงานที่ทำมีคุณค่าพร้อมที่จะทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านการเงิน สินค้าและบริการมีคุณภาพ ลูกค้ามีความพึงพอใจกลับมาใช้บริการและบอกต่อ รวมถึงทำให้พนักงานสามารถคิดสินค้าและบริการใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (ธนู หินทอง, 2557) จากการศึกษาของ Karatepe et al. (2015) พบว่า ความผูกพันของพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมการขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของพนักงาน (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานและเต็มใจทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความพยายามที่พนักงานจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านมาตรฐานทางสังคม (Allen & Meyer, 1990 cited in Moqbel, Nevo & Kock, 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Moqbel, et al. (2013) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของเขามีแนวโน้มในการทำงานหนัก

การศึกษาของ Karatepe & Aga (2015) พบว่า การปฏิบัติตามพันธกิจองค์กรส่งผลทางบวก ต่อความผูกพันของบุคลากรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ พนักงานที่ยอมรับการบริหารงานของธุรกิจจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามพันธกิจองค์กร และเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้วย พันธกิจองค์กร หมายถึง หน้าที่ขององค์กรที่ต้องการดำเนินธุรกิจในระยะยาว สิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็น หรือเป้าหมายที่จะดำเนินธุรกิจ ขอบเขตการดำเนินงาน การบริการผลิตภัณฑ์ พื้นที่ให้บริการขององค์กร ลูกค้ำที่องค์กรต้องการถ่ายทอดความมุ่งมั่นของการดำเนินกิจการ หรือพันธกิจ คือ ข้อความเชิงปรัชญาเพื่อให้แนวทางแก่พนักงานในองค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สอดคล้องกับพันธกิจที่ตั้งไว้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากประสบการณ์ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับพนักงาน และเพื่อตอบสนองความตั้งใจการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากนโยบาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ บรรทัดฐาน กระบวนการ และการกระทำขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เมื่อพนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรและรับรู้ว่าการสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และ วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์, 2558)



ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

| นักวิจัย | หัวข้องานวิจัย | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | ผลการวิจัย |
|-------------------------------|---|---|-----------------|--|
| Karatepe and Aga (2015) | The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance the mediating role of work engagement | การปฏิบัติตามพันธกิจองค์กร | ผลการปฏิบัติงาน | การปฏิบัติตามพันธกิจองค์กร ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน |
| Lee, Y. & Lee J. Y. (2018) | A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement | ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร | ผลการปฏิบัติงาน | ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านการพัฒนาอาชีพ |

ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

| นักวิจัย | หัวข้องานวิจัย | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | ผลการวิจัย |
|---------------------------------|--|--|--------------------------|---|
| Mamun, Fazal and Muniady (2019) | Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance: A study of micro-enterprises in Kelantan, Malaysia. | ความสามารถผู้ประกอบการ ทักษะผู้ประกอบการ การสร้างเครือข่าย (Networking) | ผลการปฏิบัติงานของธุรกิจ | ความสามารถ ทักษะ และ เครือข่ายความสัมพันธ์ของ ผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อ ผลการดำเนินงานของธุรกิจ |
| Moqbel, Nevo and Kock (2013) | Organizational members' use of social networking sites and job performance: An exploratory study. | เครือข่ายสังคมออนไลน์ ความพึงใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร | ผลการปฏิบัติงาน | ความพึงพอใจในงานและความ ผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวก ต่อการปฏิบัติงาน ส่วน เครือข่ายสังคมออนไลน์ไม่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงาน |

ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

| นักวิจัย | หัวข้องานวิจัย | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | ผลการวิจัย |
|---|--|--|---|--|
| <u>Park, S., Kang, H.-S.(T). & Kim, E.-J.</u> (2018)5 | The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study | การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรม | ผลการปฏิบัติงาน | การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ทั้งการตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการอบรม และผลการปฏิบัติงาน |
| Xu and Ye (2014)6 | Impact of teachers' competency on job performance in research universities with industry characteristics: Taking academic atmosphere as moderator. | ความสามารถของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เน้นด้าน การวิจัย ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สมรรถนะด้านการวิจัย ด้านความสามารถในการสอน และ ด้านการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องมหาวิทยาลัย | ผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผลการสอน ผลงานวิจัย การบริการทางวิชาชีพ | ความสามารถของครูส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยเป็นหลัก |

ตารางที่ 2.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

| นักวิจัย | หัวข้องานวิจัย | ตัวแปรต้น | ตัวแปรตาม | ผลการวิจัย |
|---|--|--|-----------------|--|
| รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และ วิโรจน์ เกษฎา ลักษณ์, 2558-1 | การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผ่านสมรรถนะหลักของ บุคลากร สำนักงาน ประกันสังคม | การรับรู้องค์การการสนับสนุน จากองค์กร | ผลการปฏิบัติงาน | บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีกับ องค์กรและรับรู้ว่าจะองค์กรได้ให้ การสนับสนุนเพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพย่อมส่งผลใน ทางบวกต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น |



2.2.5 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job Performance)

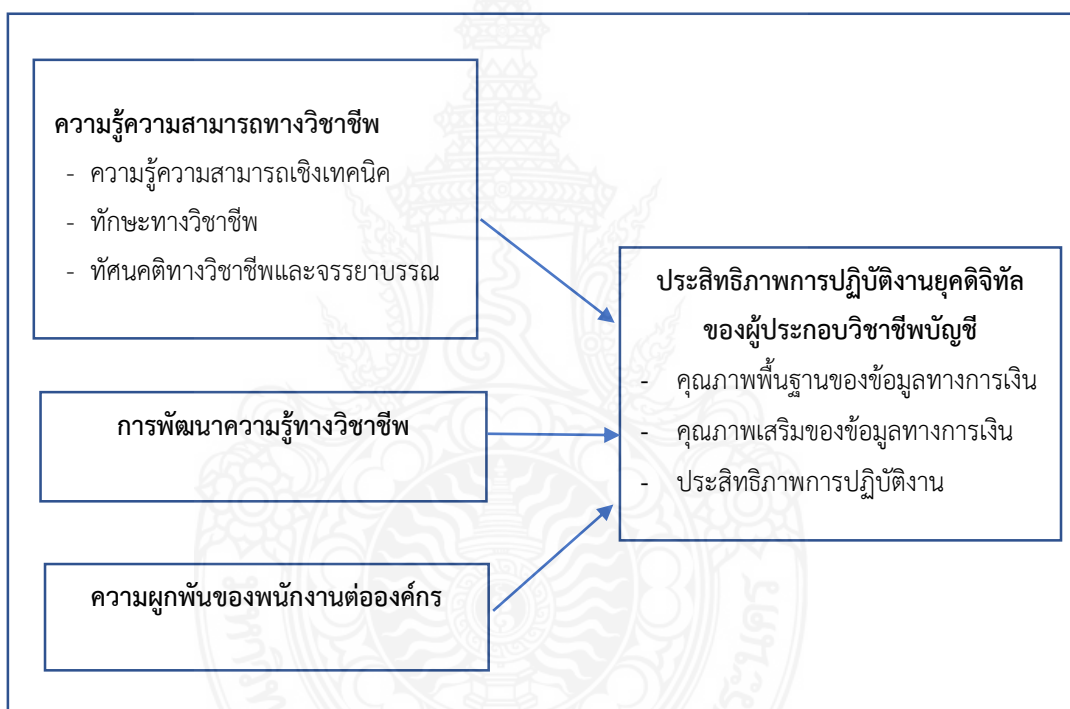
องค์กรโดยทั่วไปให้ความสนใจเรื่องการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร เนื่องจากผลการปฏิบัติได้รับอิทธิพลจากความพึงพอใจในงานของพนักงานจากความคาดหวังทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานอยู่ภายใต้สมมติฐานผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นกว่าผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของงานที่มีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น จากการศึกษานี้ของ Borman & Motowidlo (1997) cited by Yang & Hwang (2014) แบ่งประเภทของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็น 2 ประเภท คือ ประสิทธิภาพของงานตามหน้าที่ (Task Performance) กับประสิทธิภาพของงานตามบริบท (Contextual Performance) ประสิทธิภาพของงานตามหน้าที่ คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญมากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การประเมินผลเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์ของงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบริบท คือ บุคลิกภาพเฉพาะบุคคลและไม่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครเพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน หรือกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน การช่วยเหลือและร่วมมือกับคนอื่นในองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เช่น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เป็นต้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ คุณภาพของการตรวจสอบบัญชี ในทางกลับกันประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำ เช่น การกระทำที่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดเกิดขึ้น การกระทำที่ทำให้เกิดภาระผูกพันตามกฎหมาย และการกระทำที่ทำให้สูญเสียความน่าเชื่อถือ (Kalbers, 2008) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี คือ คุณภาพของงานที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากข้อผิดพลาด ซึ่งลักษณะของข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์สำหรับนักลงทุน ผู้ให้กู้และเจ้าหนี้อื่นทั้งในปัจจุบันและที่อาจจะเป็นในอนาคต ต้องเป็นข้อมูลทางการเงินที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม อย่างไรก็ตาม ข้อมูลทางการเงินสามารถเพิ่มประโยชน์ได้มากขึ้นถ้าประกอบไปด้วย ความสามารถเปรียบเทียบได้ ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ ความทันเวลา และความเข้าใจได้ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563)

2.3 รูปแบบและกรอบแนวคิดการวิจัย

จากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดปัจจัยและอธิบายผลกระทบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Borman & Motowidlo (1997) cited by Yang & Hwang, 2014; Xu and Ye, 2014; Mamun, Fazal and Muniady, 2019; Moqbel, Nevo and Kock, 2013; Karatepe and Aga, 2015; Lee, Y. & Lee J. Y. 2018; สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563) สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

2.4 คำจำกัดความของตัวแปรในรูปแบบงานวิจัย

| ตัวแปร | ความหมาย |
|-----------------------------|---|
| ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ | ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ รวมถึงจรรยาบรรณและทัศนคติทางวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557) |
| การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ | การฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาของผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชีด้านการบัญชี รวมถึงด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ หรือวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557) |
| ความผูกพันของพนักงาน | ความรู้สึกรักของพนักงานต่อองค์กรว่าเขามีความสุขที่ได้ทำงาน มีความภูมิใจต่อองค์กร และงานที่ทำมีคุณค่าพร้อมที่จะทุ่มเท ทั้งร่างกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ (ธนู หินทอง, 2557) |
| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | คุณภาพของงานที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากข้อผิดพลาด ข้อมูลมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม สามารถเปรียบเทียบได้ พิสูจน์ยืนยันได้ ทันเวลา และเข้าใจได้ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563; Kalbers, 2008) |
| ยุคดิจิทัล | การใช้เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการติดตามและการวิเคราะห์ ข้อมูลมาใช้งานด้านการบัญชี (Chua. 2016 อ้างถึงใน คณะอนุกรรมการงานด้านต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2016) |
| ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | ผู้ประกอบวิชาชีพที่ให้บริการสาธารณะ และผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชีในหน่วยงานธุรกิจ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) |

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นคุณลักษณะของพนักงานที่มีกระบวนการทางปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความสามารถของบุคคลเป็นผลกระทบร่วมกันของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งความรู้เป็นความเข้าใจของบุคคลเป็นผลจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประสบการณ์ และอื่นๆ ส่วนทักษะ เป็นความสามารถของบุคคลซึ่งเกิดจากการปฏิบัติไปสู่ระดับความเชี่ยวชาญ ในขณะที่ทัศนคติ จะครอบคลุมความคิดเกี่ยวกับงาน ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจ (Khan, Rasrel & Nadzar, 2015) รูปแบบของงานที่ต้องการความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งรูปแบบของงานที่มีความซับซ้อนมากต้องใช้ทั้งเทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและต้องใช้ใช้องค์ความรู้ควบคู่กัน (Choi and Chae, 2018) จากการศึกษาของ Mamun, Fazal & Muniady (2019) พบว่า ความสามารถ ทักษะ และเครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Xu & Ye (2014) พบว่า ความสามารถของครูส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยเป็นหลัก ดังนั้น ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมของวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) จากการศึกษาของ Lee, Y. & Lee Y. J. (2018) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาอาชีพ นอกจากนี้ Park, S., Kang, H.-S.(T). & Kim, E.-J. (2018) พบว่า การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ทั้งการตระหนักถึงความต้องการในพัฒนา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการอบรม และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 : การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

การสร้าง ความผูกพันต่องานและองค์กร ถือเป็นความท้าทายของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ซึ่งความผูกพันของพนักงาน เป็นการวัดความผูกพันหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรว่าเรามีความสุขที่ได้ทำงาน มีความภูมิใจต่อองค์กร และงานที่ทำมีคุณค่าพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้ได้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นปัจจัยสำคัญทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านการเงิน สินค้าและบริการมีคุณภาพ ลูกค้าพึงพอใจ กลับมาใช้บริการและบอกต่อ รวมถึงทำให้พนักงานสามารถคิดสินค้าและบริการใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (ธนู หินทอง, 2557) จากการศึกษาของ Karatepe et al. (2015) พบว่า ความผูกพันของพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการศึกษาของ Moqbel, et al. (2013) เช่นกัน ดังนั้น ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 : ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ และการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ให้บริการสาธารณะและผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในหน่วยงานธุรกิจ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชี เนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการใช้สูตรคำนวณ กรณีที่ไม่สามารถนับจำนวนประชากรได้ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{p(1-p)z^2}{e^2}$$

| | | |
|---------|-----|---|
| เมื่อ n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ |
| p | แทน | ของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการจะสุ่ม |
| z | แทน | ความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 |
| e | แทน | สัดส่วนความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ |

แทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{0.5(1-0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$n = 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

สำหรับงานวิจัยนี้จะทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนมิถุนายน-เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วยบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 132 บริษัท สำนักงานสอบบัญชีในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย 29 บริษัท สำนักงานบัญชีคุณภาพโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า 105 บริษัท และ

ธุรกิจที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า 134 บริษัท จำนวนรวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ทั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในกรณีนี้อาจได้รับการตอบกลับไม่ครบ รวมทั้งความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้รวบรวมมาจากเอกสารและงานวิจัยในอดีตเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ (Karatepe et al. 2015; Karatepe & Aga. 2015; Kalbers. 2008; Borman & Motowidlo (1997) cited by Yang & Hwang. 2014; สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) นอกจากนี้แบบสอบถามได้ถูกนำไปทดสอบความเหมาะสมเบื้องต้นกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนก่อนจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้จัดการฝ่ายบัญชีของบริษัทจดทะเบียน ธุรกิจที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจ และสำนักงานบริการตรวจสอบบัญชี และสำนักงานทำบัญชี เพื่อขอความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งงานวิจัยนี้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นการวัดข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภทผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์ในตำแหน่งงานปัจจุบัน ประเภทธุรกิจ จำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในบริษัท การใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี รายได้รวมสำหรับปีของบริษัท การส่งผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ และการรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเข้าทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่สอง เป็นการวัดข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย (1) ความรู้สามารถทางวิชาชีพ แบ่งเป็น 5 เรื่อง ได้แก่ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ (2) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งในแต่ละตัวแปรเป็นข้อคำถามเชิงบวกรวมทั้งสิ้น 54 ข้อ (รายละเอียดดังตารางที่ 3.1) นอกจากนี้ การตอบแบบสอบถามแบ่งเป็นการเลือกระดับความคาดหวังและระดับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในลักษณะการประเมินค่า ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ดังนี้คือ ระดับที่หนึ่งน้อยที่สุด ระดับที่สองน้อย ระดับที่สามปานกลาง ระดับที่สี่มาก และระดับที่ห้ามากที่สุด โดยข้อคำถามลักษณะเชิงบวกจะมีค่าคะแนนเท่ากับ 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับของระดับความคิดเห็นข้างต้น

ตารางที่ 3.1 วิเคราะห์ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบตัวแปรอิสระ

| ตัวแปร | จำนวนข้อ คำถาม | ข้อคำถาม เชิงบวก | ข้อคำถาม เชิงลบ |
|--|-------------------|---------------------|--------------------|
| ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ | | | |
| - ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | 21 | 1-21 | - |
| - ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา | 5 | 1-5 | - |
| - ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสื่อสาร | 6 | 1-6 | - |
| - ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการ | 4 | 1-4 | - |
| - ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | 4 | 1-4 | - |
| ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร | 8 | 1-8 | - |
| การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ | 6 | 1-6 | - |

ส่วนที่สาม ข้อคำถามเป็นการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีข้อคำถามทั้งสิ้น 15 ข้อ ซึ่งเป็นตัวแปรตามในงานวิจัยนี้

ตารางที่ 3.2 วิเคราะห์ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบตัวแปรตาม

| ตัวแปร | จำนวนข้อ คำถาม | ข้อคำถาม เชิงบวก | ข้อคำถาม เชิงลบ |
|----------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| คุณภาพพื้นฐานของข้อมูลทางการเงิน | 6 | 1-6 | - |
| คุณภาพเสริมของข้อมูลทางการเงิน | 5 | 1-5 | - |
| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | 4 | 1-4 | - |

ส่วนที่ห้า ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะมีการคำนวณด้วยหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

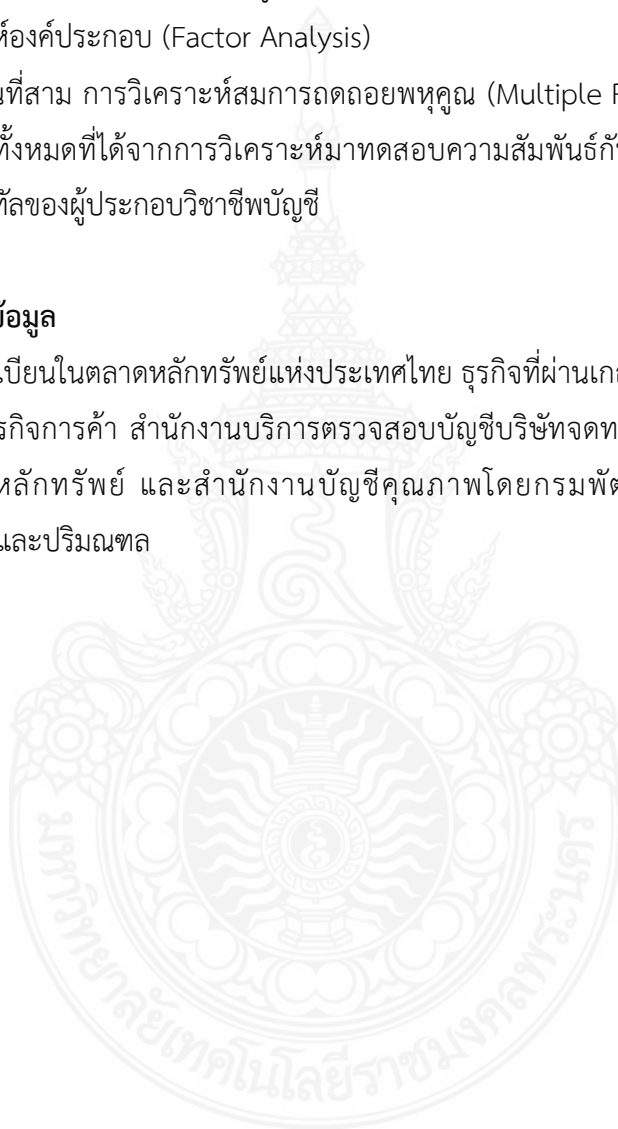
ส่วนที่หนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis) สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ร้อยละ

ส่วนที่สอง การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics Analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

และส่วนที่สาม การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยนำองค์ประกอบทั้งหมดที่ได้จากการวิเคราะห์มาทดสอบความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

3.4 สถานที่เก็บข้อมูล

บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ธุรกิจที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจ โดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และนอกตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงานบัญชีคุณภาพโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในบทนี้จะเป็นการรายงานผลการทดสอบสมมุติฐานทางสถิติและความเชื่อถือได้ของตัวแปรในงานวิจัยนี้ ซึ่งการทดสอบสมมุติฐานของงานวิจัยทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนและนอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชี ซึ่งได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนมิถุนายน-เดือนสิงหาคม 2563 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดมีผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับคืนมารวม 86 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 21.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการทดสอบทางสถิติเบื้องต้นพบว่าข้อมูลมีการกระจายในลักษณะปกติ (ภาคผนวกที่ 3) และมีการแจกแจงของข้อมูลดังนี้ (ตารางที่ 4.1)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ทำบัญชีบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 46.4 ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ 44 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 ประเภทของธุรกิจเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 60.2 จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบริษัทน้อยกว่า 20 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 การปฏิบัติงานมีการใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี คิดเป็นร้อยละ 97.5 บริษัทมีรายได้รวมสำหรับปีน้อยกว่า 500 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 42.2 และบริษัทมีการส่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องและออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 85.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (86 ตัวอย่าง)

| | คุณสมบัติ | อัตรา ร้อยละ |
|--------------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| เพศ | ชาย | 26.7 |
| | หญิง | 73.3 |
| | รวม | 100.0 |
| อายุ (ปี) | น้อยกว่า 30 ปี | 7.0 |
| | 30-40 ปี | 29.1 |
| | 41-50 ปี | 32.6 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 31.4 |
| | รวม | 100.0 |
| วุฒิการศึกษา | ปริญญาตรี | 46.5 |
| | ปริญญาโท | 51.2 |
| | ปริญญาเอก | 2.3 |
| | รวม | 100.0 |
| ประเภทผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี | ผู้ทำบัญชีบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์ | 29.8 |
| | ผู้ทำบัญชีบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ | 46.4 |
| | ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ไม่สังกัด Big 4 | 10.7 |
| | ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สังกัด Big 4 | 1.2 |
| | อื่น ๆ | 11.9 |
| | รวม | 100.0 |
| ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน | ผู้จัดการฝ่ายบัญชี | 44.0 |
| | ผู้สอบบัญชีอาวุโส | 1.2 |
| | ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี | 14.3 |
| | หุ้นส่วนผู้จัดการ | 11.9 |
| | อื่น ๆ | 28.6 |
| | รวม | 100.0 |

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (86 ตัวอย่าง) ต่อ

| | คุณสมบัติ | อัตรา ร้อยละ |
|---|---|-----------------|
| ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ปี) | น้อยกว่า 10 ปี | 30.2 |
| | ระหว่าง 10-20 ปี | 33.7 |
| | มากกว่า 21 ปี | 36.0 |
| | รวม | 100.0 |
| ประเภทของธุรกิจบริษัท | เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร | 7.2 |
| | เทคโนโลยี | 7.2 |
| | เทคโนโลยีและการสื่อสาร | 7.2 |
| | บริการตรวจสอบบัญชี | 18.3 |
| | บริการทำบัญชี | 19.3 |
| | ยานยนต์ | 3.6 |
| | อาหารและเครื่องดื่ม | 4.8 |
| | การท่องเที่ยวและสินค้าการ | 2.4 |
| | ขนส่งและโลจิสติกส์ | 4.8 |
| | พลังงานและสาธารณูปโภค | 9.6 |
| | ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ | 2.4 |
| | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ | 8.4 |
| | พาณิชย์ | 1.2 |
| | วัสดุก่อสร้าง | 1.2 |
| อื่น ๆ | 2.4 | |
| รวม | 100.0 | |
| ประเภทของธุรกิจบริษัท | บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และนอกตลาดหลักทรัพย์ | 60.2 |
| | บริการตรวจสอบบัญชี | 18.1 |
| | บริการทำบัญชี | 19.3 |
| | อื่น | 2.4 |
| รวม | 100.0 | |

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (86 ตัวอย่าง) ต่อ

| | คุณสมบัติ | อัตรา ร้อยละ |
|--|---|-----------------|
| จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีใน บริษัท (คน) | น้อยกว่า 20 คน | 51.2 |
| | 20-30 คน | 24.4 |
| | 31-40 คน | 4.7 |
| | มากกว่า 40 คนขึ้นไป | 19.8 |
| | รวม | 100.0 |
| การใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี | ใช้ | 97.5 |
| | ไม่ใช้ | 2.5 |
| | รวม | 100.0 |
| รายได้รวมสำหรับปีของบริษัทท่าน | น้อยกว่า 500 ล้านบาท | 42.2 |
| | 500-1,000 ล้านบาท | 14.5 |
| | 1,001-5,000 ล้านบาท | 18.1 |
| | มากกว่า 5,000 ล้านบาท | 25.3 |
| | รวม | 100.0 |
| การส่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางวิชาชีพ | ไม่ได้ส่งไปอบรม | 4.9 |
| | กิจการส่งไปอบรมและออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด | 85.4 |
| | กิจการส่งไปอบรมและออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน | 7.3 |
| | พนักงานขอไปอบรมเองและกิจการไม่ได้ออก ค่าใช้จ่ายให้ | 2.4 |
| | รวม | 100.0 |
| การรับผู้ประกอบวิชาชีพเข้าทำงาน | รับ | 88.0 |
| | ไม่รับ | 8.4 |
| | ไม่แน่ใจ | 3.6 |
| | รวม | 100.0 |
| รับผู้ประกอบวิชาชีพด้าน | การทำบัญชี | 81.9 |
| | การสอบบัญชี | 11.1 |
| | การวางระบบบัญชี | 1.4 |
| | การบัญชีบริหาร | 2.8 |
| | ด้านอื่นๆ | 2.8 |
| | รวม | 100.0 |

ตารางที่ 4.2 ความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน 10 เรื่องแรก

| ลำดับ | ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ | เรื่อง | ค่าเฉลี่ยความคาดหวัง | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ |
|-------|--|---|----------------------|----------------------|
| 1 | ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | การจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง | 4.576 | 4.014 |
| 2 | ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | การประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต | 4.566 | 4.143 |
| 3 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร | 4.558 | 4.097 |
| 4 | ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | ความรู้เรื่องข้อกำหนดและการปฏิบัติตามระบบการจกเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากร | 4.542 | 3.841 |
| 5 | ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงานบัญชี เช่น SAP, ERP, Excel | 4.529 | 3.746 |
| 6 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร | 4.512 | 3.972 |
| 7 | ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร | การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด | 4.482 | 4.043 |
| 8 | ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | ความสามารถตีความงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง | 4.471 | 3.859 |
| 9 | ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหาร | 4.447 | 3.704 |
| 10 | ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | การวิเคราะห์ผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ | 4.446 | 3.971 |

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าผู้จัดการฝ่ายบัญชีมีความคาดหวังในความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเรื่องแรกด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค คือ การจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้องในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.576)

4.2 วิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

จากการทดสอบสถิติเชิงพรรณนาดังตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ได้แก่ บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ เช่น ธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร เทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นต้น สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชี สำนักงานบริการทำบัญชีใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี

| ERP | โปรแกรมบัญชี | อื่นๆ |
|-------------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| BC365 | ACL (Audit Command Language) | Business Intelligence (BI) |
| ERP บน Window online | Express | excel |
| Microsoft Dynamics AX 2012 R3 | Formula | Excel Analytics |
| Optical character recognition (OCR) | QuickBooks | Gateway Payment (Online payment) |
| ORACLE | Xero | HMS |
| Power BI | | Microsoft Office |
| Python | | RMS |
| Sage300 | | Robotic Process Automation: RPA |
| SAP | | Smartsheet |
| SAP Business One | | TR cloud |
| SQL | | ระบบปฏิบัติการบนคลาวด์ |
| ระบบ BPIC | | |

และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ (ตารางที่ 4.4) จากผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi-Square test คือ Pearson Chi-Square เท่ากับ 11.550 และค่า Asymptotic Significance (2-sided) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha = 0.05$) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.4

ตารางที่ 4.4 การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้

| รายการ | ความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ | | | | | Chi-Square (Sig) |
|--------------------------|---|------|---------|-------|-----------|-----------------------|
| | น้อยที่สุด | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด | |
| ใช้เทคโนโลยี (n=64) | 3.0% | 9.1% | 33.3% | 39.4% | 12.1% | 11.550 (0.021) |
| ไม่ใช้เทคโนโลยี (n=2) | | | | | 3.0% | |

หมายเหตุ : ในวงเล็บคือค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอ้างอิง

งานวิจัยนี้จัดกลุ่มปัจจัยโดยใช้สถิติแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ และจากการตรวจสอบข้อมูลในขั้นแรกโดยการวัดค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัววัดทั้งหมดพบว่าตัววัดที่ใช้วัดตัวแปรเดียวกันส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เกินกว่า 0.30 (ภาคผนวกที่ 5) และขั้นตอนที่สองทำการสกัดปัจจัยแบบ Principle Component Analysis โดยหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อเปลี่ยนตำแหน่งของข้อมูลตัวแปรให้สัมพันธ์กับองค์ประกอบ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบคือ ต้องมีค่า Eigen Value มากกว่า 1 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่า Factor Loading มากกว่า 0.50 นอกจากนี้ ค่าการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบให้ค่า Reliability หรือค่า Cronbach's Alpha จะต้องมีความมากกว่า 0.5

ผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้ตัวแปร 33 ตัว (ดังตารางที่ 4.5) โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.861 และค่า Bartlett's Test of Sphericity โดย Chi-square = 2138.843, df = 528, Sig. = 0.000 นอกจากนี้ ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ถูกตัดออก เนื่องจากตัววัดนั้นมีค่า Factor Loading น้อยกว่า 0.5 หรือตัวแปรนั้นกระจายออกนอกกลุ่ม

จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่คงเหลืออยู่ 33 ตัวดังกล่าวจัดกลุ่มได้เป็น 5 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (2) ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (4) การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และ (5) ทักษะคิดทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ ซึ่งองค์ประกอบทั้งห้าอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 33 ตัว ได้เท่ากับ 74.070% และอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้งหมด (Eigenvalues) ได้เท่ากับ 17.081, 2.341, 1.887, 1.768 และ 1.366 ตามลำดับ

งานวิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดค่าตัวแปรโดยใช้ค่า Cronbach's Alpha และจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือของแต่ละตัวแปรที่ประกอบกันในองค์ประกอบนั้นให้ค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.5 โดยมีค่าเท่ากับ 0.939, 0.936, 0.910, 0.926 และ 0.879 ตามลำดับขององค์ประกอบข้างต้น ซึ่งถือว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีความเชื่อถือได้

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย

| ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|---|-------------------|
| การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (Variance = 18.779% , Alpha = 0.939) | |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการรับการฝึกอบรมพื้นฐานด้านการบัญชีและที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพ เช่น รายงานทางการเงิน ภาษีอากร | .756 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการรับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสมเกี่ยวกับเทคนิคทางวิชาชีพใหม่ๆ เช่น การวิเคราะห์กลุ่มข้อมูลขนาดใหญ่ | .731 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ความเพียงพอของการควบคุมทั่วไปของเทคโนโลยีสารสนเทศและการควบคุมระบบงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลองค์กร | .722 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรได้รับการสนับสนุนอย่างมากเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนเอง เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม | .703 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความรู้เรื่องกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น พ.ร.บ. วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 | .669 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพตนเองอย่างเป็นระบบ เช่น ใบอนุญาต CPA, CIA | .667 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ในคลาวด์ | .640 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน | .569 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความรู้ด้านดิจิทัลพื้นฐานทางด้าน Data Analytic | .543 |
| ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (Variance = 16.649%, Alpha = 0.936) | |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบริหาร | .791 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการจัดทำรายงานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น การบริหารจัดการบัญชีต้นทุน | .772 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านกระแสเงินสดและเงินทุนหมุนเวียนขององค์กร | .723 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงิน เพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหาร | .690 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความสามารถตีความรายงานต่าง ๆ เช่น รายงานความยั่งยืน | .688 |

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย (ต่อ)

| ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|--|-------------------|
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น ต้นทุนฐานกิจกรรม | .654 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ฐานะการเงินในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กรโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน | .590 |
| ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Variance = 14.274%, Alpha = 0.910) | |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการกล่าวชื่นชมและปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร | .796 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานแบบพี่น้อง | .784 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความทุ่มเทให้กับการทำงาน เช่น เข้างานก่อนเวลาเลิกงานหลังเวลา | .745 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความเชื่อมั่นและยอมรับนโยบายองค์กร | .739 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในองค์กร | .736 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความพร้อมในการพัฒนาและรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | .626 |
| การจัดการองค์กรและการสื่อสาร (Variance = 13.025%, Alpha = 0.926) | |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร | .705 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ (Robotic Process Automation) | .685 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด | .660 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง | .646 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการนำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนในงานที่เกี่ยวข้อง | .594 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้เพื่อหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน | .583 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนออภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร | .564 |

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย (ต่อ)

| ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ |
|---|-------------------|
| ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ (Variance = 11.343%, Alpha = 0.879) | |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพในสถานการณ์ที่ล่อแหลมทางจรรยาบรรณ เช่น ความสัมพันธ์อันยาวนานกับลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง | .814 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ | .808 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ ในการตัดสินใจเลือกการดำเนินการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของงาน | .706 |
| ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีประสบการณ์ในธุรกิจและลักษณะงานบริการที่ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างต้องการ | .704 |

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณ

งานวิจัยนี้ทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 ที่สกัดได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบข้างต้นมาหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ผลของค่าสถิติจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ 82.1% ($R^2 = 0.821$) ค่า $f = 55.220$; $p = 0.000$ แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) (ดังตารางที่ 4.6) จากผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงซ้อนด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กร และการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังตารางที่ 4.7 หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

โดยสรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ

ตารางที่ 4.6 Regression model

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 51.115 | 5 | 10.223 | 55.220 | .000* |
| | Residual | 11.108 | 60 | .185 | | |
| | Total | 62.223 | 65 | | | |

* p< 0.05

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยปรับมาตรฐาน (Beta) | t | p |
|-------------------------------|--------------------------|--|-------|-------|
| การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ | .422 | .433 | 7.937 | .000* |
| ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค | .411 | .423 | 7.747 | .000* |
| ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร | .349 | .359 | 6.586 | .000* |
| การจัดการองค์กรและการสื่อสาร | .471 | .485 | 8.887 | .000* |
| ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | .290 | .296 | 5.419 | .000* |

หมายเหตุ * p< 0.05

$$R = 0.906, R^2 = 0.821, SE = 0.43026715$$

การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ

การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Park, S., Kang, H.-S.(T). & Kim, E.-J. (2018) ที่พบว่า การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ ทั้งการตระหนักถึงความต้องการในพัฒนาและเป็นแรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการอบรม และผลการปฏิบัติงาน หรืออธิบายได้ว่าการรักษาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องตระหนักอยู่เสมอ รวมถึงต้องมีความเข้าใจในพัฒนาการของวิปฏิบัติของวิชาชีพและของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมของวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561)

ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค

ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mamun, Fazal & Muniady (2019) พบว่า ความสามารถ ทักษะ และเครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงถึงสมรรถนะของผู้ประกอบการในการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะเป็นความรู้ความชำนาญที่กำหนดขึ้นและดำเนินการให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนั้น ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบัญชีการเงินและการรายงานทางการเงิน การภาษีอากรและเศรษฐศาสตร์ รวมถึงความสามารถที่จะประยุกต์ความรู้ทางวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) นอกจากนี้ รูปแบบของงานที่ต้องการความรู้ความเข้าใจ อีกทั้งงานมีความซับซ้อนมากต้องใช้ทั้งเทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและองค์ความรู้ด้วย (Choi and Chae, 2018)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Karatepe et al. (2015) ที่พบว่าความผูกพันของพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของพนักงาน เช่น การขาดงาน การลาออกของพนักงาน และหากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มักมีแนวโน้มการปฏิบัติงานให้กับองค์กรนานและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของเขามีแนวโน้มในการทำงานหนักขึ้นด้วย (Moqbel, et al., 2013)

การจัดการองค์กรและการสื่อสาร

การจัดการองค์กรและการสื่อสารส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mamun, Fazal & Muniady (2019) ที่พบว่าความสามารถ ทักษะ และเครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่าย คือ ความสามารถในการจัดการเครือข่ายที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับฝ่ายอื่นๆ ซึ่งการสร้างเครือข่ายทำให้ผู้ประกอบการสามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัตร และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน อีกทั้งการสร้างเครือข่ายมีนัยสำคัญต่อการเริ่มต้นการเติบโต และการพัฒนาธุรกิจด้วย

ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ

ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งทัศนคติจะครอบคลุมความคิดเกี่ยวกับงาน ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจ (Khan, Rasrel & Nadzar, 2015) และจากการศึกษาของ วลัยลักษณ์ สุวรรณาลัยกร และ มนวิกา ผดุงสิทธิ์ (2556) พบว่า ผู้บังคับบัญชาคาดหวังต่อผู้ประกอบวิชาชีพด้านสอบบัญชีมากที่สุด ได้แก่ ความมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทักษะด้านภาษาอังกฤษ และความรู้ความสามารถเกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปของงานวิจัยที่จัดทำประกอบด้วยส่วนแรกกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของประเด็นที่ศึกษา ส่วนที่สองกล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย รูปแบบและสมมุติฐานของงานวิจัย ส่วนที่สามกล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย ส่วนที่สี่กล่าวถึงผลการวิจัย และส่วนสุดท้ายเป็นบทสรุป ซึ่งจะกล่าวถึงสรุปผลของงานวิจัย ประโยชน์ของงานวิจัย ข้อจำกัด และงานวิจัยต่อเนื่อง

5.1 สรุปงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีกำลังคนที่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานยุคดิจิทัลเพื่อให้การปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผลต่อคุณภาพงานมีความน่าเชื่อถือ ปราศจากข้อผิดพลาด และที่มีประโยชน์ต่อนักลงทุน ผู้ให้กู้และเจ้าหนี้อื่นทั้งในปัจจุบันและที่อาจจะเป็นในอนาคต จากสาเหตุที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

งานวิจัยใช้วิธีการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งคำถามในแบบสอบถามที่ใช้ในแต่ละตัวแปรจากการรวบรวมข้อคำถามงานวิจัยและจากบทความที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ถูกนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter (Multiple Regression Analysis)

ผลจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

จากการวิเคราะห์ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพบว่าสถานประกอบการมีความคาดหวังในระดับมาก ได้แก่ (1) ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค เรื่อง การจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง (2) ด้านทัศนคติและ

จรรยาบรรณ เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร เรื่อง การสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนออภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร และ (4) ด้านการจัดการองค์กร เรื่อง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

นอกจากนี้ ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ แสดงค่าสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้แตกต่างกัน โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก

5.2 ประโยชน์ของงานวิจัย

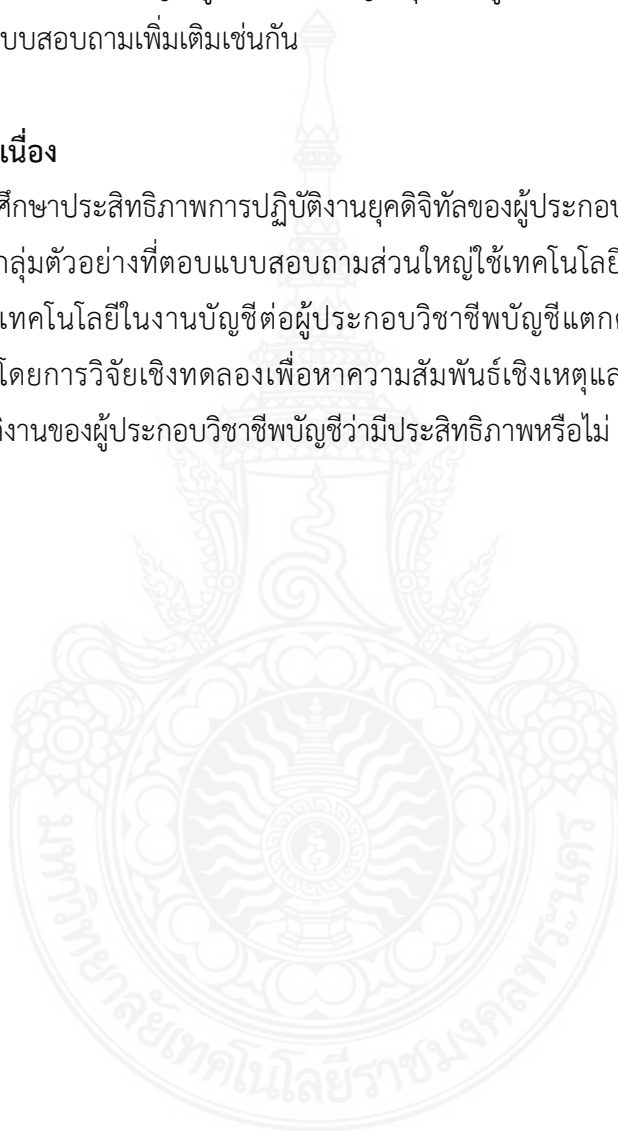
ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ ทศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ นอกจากนี้ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัลด้วย ดังนั้น ผลของการวิจัยนี้สามารถนำไปเสริมสร้างหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการบัญชี การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพให้กับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ทำบัญชี ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นักบัญชีบริหาร นักวิชาการ ตลอดจนหน่วยงานกำกับดูแล เช่น สภาวิชาชีพบัญชี กรมพัฒนาธุรกิจการค้า เป็นต้น

5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัด คือ อัตราการตอบแบบสอบถามคืนมาค่อนข้างน้อยจากกลุ่มตัวอย่าง บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงสำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชี ซึ่งอาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้บริหารหรือเป็นผู้บังคับบัญชาในองค์กร เช่น ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ผู้จัดการฝ่ายบัญชี หัวหน้าส่วนผู้จัดการ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามเพิ่มเติมเช่นกัน

5.4 งานวิจัยต่อเนื่อง

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการทำวิจัยต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี และความพึงพอใจจากการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีแตกต่างกัน ดังนั้น การทำวิจัยต่อเนื่อง อาจทำโดยการวิจัยเชิงทดลองเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่



บรรณานุกรม

- กั้ววาน ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y. WMS Journal of Management. Vol 3(2): 1-10
- คณะอนุกรรมการงานด้านต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2016). สรุปรสาระสำคัญงานสัมมนา FAP International Conference 2016. สืบค้นจาก <http://www.fap.or.th>
- ทศพล เชี่ยวชาญประพันธ์. (2560). เทคโนโลยีดิจิทัลกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาคมอาเซียน. สืบค้นจาก <https://www.ega.or.th>
- ธนู หินทอง. (2557). Employee engagement. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ (2559). ความหมายและขอบเขตของการบัญชี. วารสารวิชาชีพบัญชี, ปีที่ 12 (25) : 86-97
- รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม. Veridian E-Journal, ปีที่ 8 (2)
- วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2556). ความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทยในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารวิชาชีพบัญชี, ปีที่ 9 (25) : 35-49
- วิลาสินี วงศ์แก้ว, พิมสิริ จิระมิตร และ วศธร ชุตติภิญโญ. (2560). ทางรอดนักบัญชียุคเศรษฐกิจดิจิทัล ต้องยกระดับดิกรีขึ้นมาเป็นคู่คิดซีอีโอ. สืบค้นจาก <http://www.moneyandbanking.co.th>
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย, ตัวเลขการว่างงานกับอนาคตอาชีพคนไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. สืบค้นจาก <http://tdri.or.th>
- โสภณ เพิ่มศิริวัลลภ. (2559). กระแสแห่งนวัตกรรมทางเทคโนโลยีกับวิชาชีพสอบบัญชี. วารสารวิชาชีพบัญชี, ปีที่ 12 (34): 59-62
- ราชิต ไชยรัตน์. (2563). บทบาทนักบัญชีในอนาคตจากนักบัญชี สู่ นักบัญชีนวัตกรรม. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 2 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นจาก <https://acpro-std.tfac.or.th>

- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2548). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี. สืบค้นจาก <https://acpro-std.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2548). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 4 เรื่อง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ. สืบค้นจาก <https://acpro-std.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). <https://acpro-std.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน ฉบับปรับปรุง 2018. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561). ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561. สืบค้นจาก <https://www.tfac.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานยารัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th>
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th>
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. DEPA กับพันธกิจนำประเทศสู่ดิจิทัล. สืบค้นจาก <http://www.depa.or.th>
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). สืบค้นจาก <http://www.bpp.mua.go.th>
- Karatepe, O. M. and Aga, M. (2015). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance the mediating role of work engagement. *International journal of bank marketing*, Vol. 34 (3): 368-387.
- Kalbers, L. P. (2008). The impact of exercised responsibility, experience, autonomy, and role ambiguity on job performance in public accounting. *Journal of managerial issues*, Vol. XX (3): 327-347.
- Carter, L., Murray, P., & Gray, D. (2011). The relationship between interpersonal relational competence and employee performance: A development model. *The International Journal of Interdisciplinary social Sciences*, Vol. 6 (3), pp 1833-1882.

- Choi, N. & Chae, H. (2018). Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.91: 316-339.
- Ganescu, C. M. (2012). Assessing corporate social performance from a contingency theory perspective. *Procedia Economics and Finance*, Vol (3): 999-1004.
- Lee, D. & Blaszczyński C. (1999). Perspectives of "Fortune 500" executives on the competency requirements for accounting graduates. *Journal of education for business*, Vol. November/December, pp 104-107.
- Lee, Y. & Lee J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European journal of training and development*. Vol 42 (5/6): 286-304. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>.
- Mamun, A. A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance: A study of micro-enterprises in Kelantan, Malaysia. *Asia pacific journal of innovation and entrepreneurship*, Vol. 13 (1): 29-48.
- Moqbel, M., Nevo, S., & Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networking site and job performance: An exploratory study. *Information technology & people*, Vol 26 (3): 240-264.
- Park, S. & Kim, S. (2017). The linkage between work unit performance perceptions of U.S. Federal Employees and their job satisfaction: An expectancy theory. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Vol. 52E: 77-93.
- Park, S., Kang, H.-S.(T). and Kim, E.-J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, Vol. 42 No. 1/2, pp. 57-74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>.
- Pratama, A. (2015). Bridging the gap academicians and practitioners on accountant competencies: An analysis of International Education Standards (IES) implementation on Indonesia's accounting education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, pp. 19-26.

- Xu, A. & Ye, L. (2014). Impact of teachers' competency on job performance in research universities with industry characteristics: Taking academic atmosphere as moderator. *Journal of industrial engineering and management*, Vol. 7(5): 1283-1292.
- Yang, C-L. & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, Vol.8 (1), pp. 6-26. DOI 10.1108/CMS-09-2011-0079.



ภาคผนวก
ภาคผนวกที่ 1 แบบสอบถาม



แบบสอบถาม
งานวิจัย

“ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี”

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีต่อสมรรถนะและความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลไปใช้พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนด้านวิชาชีพบัญชี รวมถึงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดงานต่อไป

คำจำกัดความที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพของงานมีความน่าเชื่อถือ ปราศจากข้อผิดพลาด และทันเวลา ความคาดหวัง หมายถึง ระดับผลลัพธ์ของงานที่ต้องการก่อนการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับผลลัพธ์ของงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจากการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

แบบสอบถามข้อมูลชุดนี้ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะและความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
- ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ
- ส่วนที่ 4 ข้อคำถามประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
- ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเผยแพร่ใด ๆ ทั้งสิ้นต่อตัวท่านและบริษัทของท่าน

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลไว้ ณ โอกาสนี้
จำนงค์ จันทโชโต
หัวหน้าโครงการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) น้อยกว่า 30 ปี

2) 30-40 ปี

3) 41-50 ปี

4) 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

1)ปริญญาตรี

2)ปริญญาโท

3)ปริญญาเอก

4) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ประเภทผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

1) ผู้ทำบัญชีบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์

2) ผู้ทำบัญชีบริษัทในตลาดหลักทรัพย์

3) ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ไม่สังกัด Big 4

4) ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สังกัด Big 4

5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน

1) ผู้จัดการฝ่ายบัญชี

2) ผู้สอบบัญชีอาวุโส

3) ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี

4) หัวหน้าผู้จัดการ

5) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน

1) น้อยกว่า 10 ปี

2) ระหว่าง 10-20 ปี

3) มากกว่า 21 ปี

7. ประเภทของธุรกิจบริษัทท่าน

1) เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร

2) การเกษตร

3) เทคโนโลยี

4) เทคโนโลยีและการสื่อสาร

5) บริการตรวจสอบบัญชี

6) บริการทำบัญชี

7) ยานยนต์

8) อาหารและเครื่องดื่ม

9) การแพทย์

10) การท่องเที่ยวและสันทนาการ

11) ขนส่งและโลจิสติกส์

12) พลังงานและสาธารณูปโภค

13) ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์

14) พัฒนาอสังหาริมทรัพย์

15) พาณิชยกรรม

16) วัสดุก่อสร้าง

17) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

8. จำนวนผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในบริษัทท่าน

1) น้อยกว่า 20 คน

2) 20-30 คน

3) 31-40 คน

4) มากกว่า 40 คนขึ้นไป

9. การใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี

1) ใช้ (โปรดระบุ).....

2) ไม่ใช้

10. รายได้รวมสำหรับปีของบริษัทท่าน

- 1) น้อยกว่า 500 ล้านบาท 2) 500-1,000 ล้านบาท
 3) 1,001-5,000 ล้านบาท 4) มากกว่า 5,000 ล้านบาท

11. การส่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ

- 1) ไม่ได้ส่งไปอบรม
 2) กิจการส่งไปอบรมและออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด
 3) กิจการส่งไปอบรมและออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน
 4) พนักงานขอไปอบรมเองและกิจการไม่ได้ออกค่าใช้จ่ายให้

12. การรับผู้ประกอบวิชาชีพเข้าทำงาน

- 1) รับ
- 1.1) ด้านการทำบัญชี 1.2) ด้านการสอบบัญชี
 1.3) ด้านการวางระบบบัญชี 1.4) ด้านการบัญชีภาษีอากร
 1.5) ด้านการบัญชีบริหาร 1.6) ด้านเทคโนโลยีการบัญชี
 1.7) ด้านอื่นๆ (โปรดระบุ).....
- 2) ไม่รับ
- 3) ไม่แน่ใจ
-



ส่วนที่ 4 ข้อคำถามประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความคาดหวังและความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในส่วนงานของท่าน

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | ระดับความคาดหวัง ต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | | | | | ระดับความพึงพอใจ ต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี | | | | |
|--|--|------------|----------------|-------------|-------------------|--|------------|----------------|-------------|-------------------|
| | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) | มากที่สุด (5) | มาก (4) | ปานกลาง (3) | น้อย (2) | น้อยที่สุด (1) |
| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | | |
| 1. ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวางแผนงานและกำหนดเวลาเป็นไปตามเป้าหมายองค์กร | | | | | | | | | | |
| 2. ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการจัดการที่ดีเพื่อให้องค์กรประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย | | | | | | | | | | |
| 3. ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการจัดการและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ | | | | | | | | | | |
| 4. ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการจัดประเภทกำหนดลักษณะ และนำเสนอข้อมูลทางการเงินอย่างชัดเจนและกระชับ | | | | | | | | | | |

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

❖ ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อของท่าน ❖

ภาคผนวกที่ 2

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (86 ตัวอย่าง)

| คุณสมบัติ | | อัตราร้อยละ |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------|
| เพศ | ชาย | 26.7 |
| | หญิง | 73.3 |
| | รวม | 100.0 |
| อายุ (ปี) | น้อยกว่า 30 ปี | 7.0 |
| | 30-40 ปี | 29.1 |
| | 41-50 ปี | 32.6 |
| | 50 ปีขึ้นไป | 31.4 |
| | รวม | 100.0 |
| วุฒิการศึกษา | ปริญญาตรี | 46.5 |
| | ปริญญาโท | 51.2 |
| | ปริญญาเอก | 2.3 |
| | รวม | 100.0 |
| ประเภทผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี | ผู้ทำบัญชีบริษัทนอกตลาดหลักทรัพย์ | 29.8 |
| | ผู้ทำบัญชีบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ | 46.4 |
| | ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ไม่สังกัด Big 4 | 10.7 |
| | ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สังกัด Big 4 | 1.2 |
| | อื่น ๆ (โปรดระบุ) | 11.9 |
| | รวม | 100.0 |
| ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน | ผู้จัดการฝ่ายบัญชี | 44.0 |
| | ผู้สอบบัญชีอาวุโส | 1.2 |
| | ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี | 14.3 |
| | หุ้นส่วนผู้จัดการ | 11.9 |
| | อื่น ๆ (โปรดระบุ) | 28.6 |
| | รวม | 100.0 |

ภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| | คุณสมบัติ | อัตราร้อยละ |
|--|---------------------------|--------------|
| ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน (ปี) | น้อยกว่า 10 ปี | 30.2 |
| | ระหว่าง 10-20 ปี | 33.7 |
| | มากกว่า 21 ปี | 36.0 |
| | รวม | 100.0 |
| ประเภทของธุรกิจบริษัท | เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร | 7.2 |
| | เทคโนโลยี | 7.2 |
| | เทคโนโลยีและการสื่อสาร | 7.2 |
| | บริการตรวจสอบบัญชี | 18.3 |
| | บริการทำบัญชี | 19.3 |
| | ยานยนต์ | 3.6 |
| | อาหารและเครื่องดื่ม | 4.8 |
| | การท่องเที่ยวและสินค้าการ | 2.4 |
| | ขนส่งและโลจิสติกส์ | 4.8 |
| | พลังงานและสาธารณูปโภค | 9.6 |
| | ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ | 2.4 |
| | พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ | 8.4 |
| | พาณิชย์ | 1.2 |
| | วัสดุก่อสร้าง | 1.2 |
| อื่น ๆ (โปรดระบุ) | 2.4 | |
| รวม | 100.0 | |
| จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบริษัท (คน) | น้อยกว่า 20 คน | 51.2 |
| | 20-30 คน | 24.4 |
| | 31-40 คน | 4.7 |
| | มากกว่า 40 คนขึ้นไป | 19.8 |
| | รวม | 100.0 |

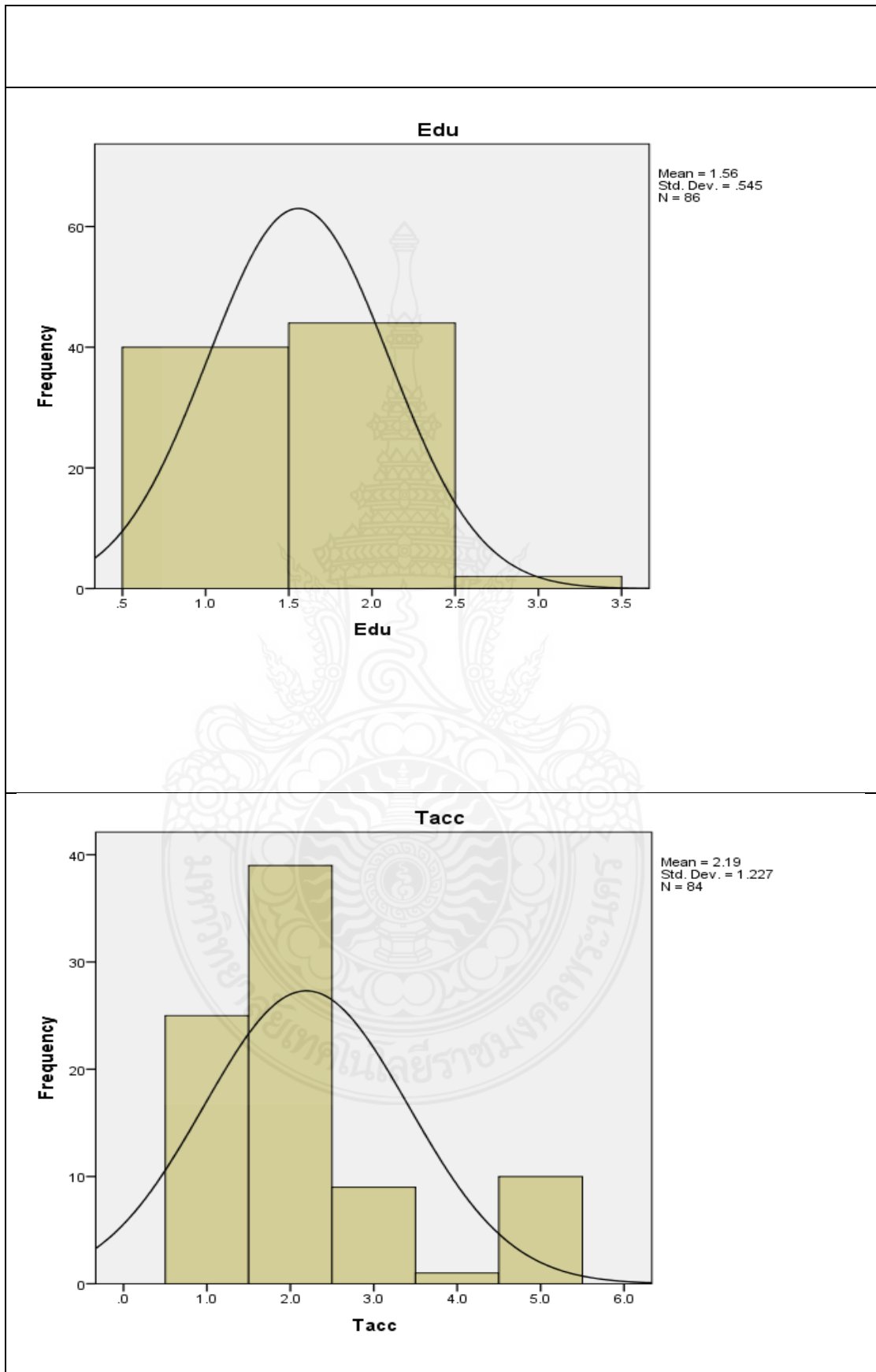
ภาคผนวกที่ 2 (ต่อ)

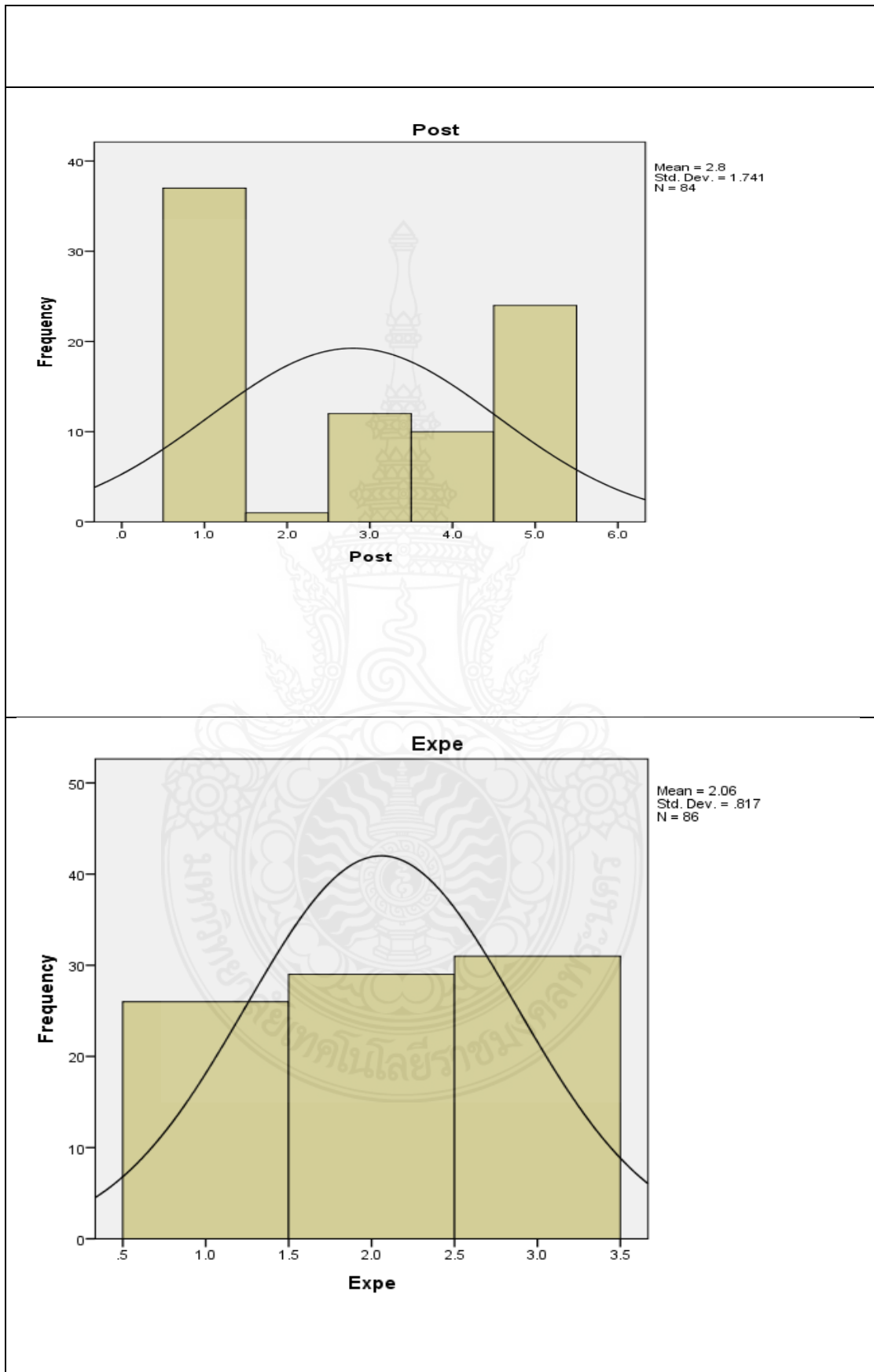
ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

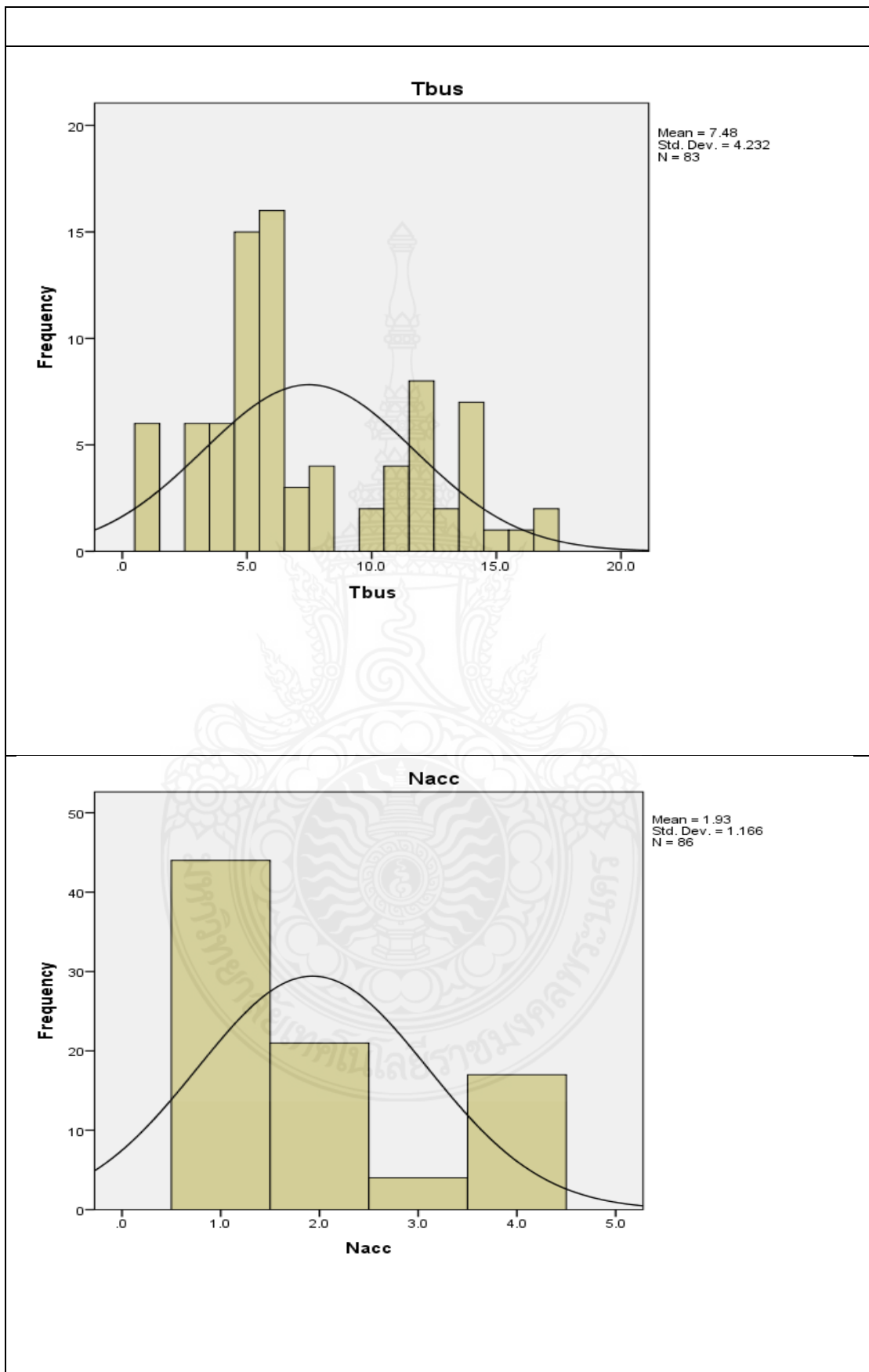
| | คุณสมบัติ | อัตราร้อยละ |
|---|---------------------------------------|--------------|
| การใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี | ใช้ | 97.5 |
| | ไม่ใช้ | 2.5 |
| | รวม | 100.0 |
| รายได้รวมสำหรับปีของบริษัทท่าน | น้อยกว่า 500 ล้านบาท | 42.2 |
| | 500-1,000 ล้านบาท | 14.5 |
| | 1,001-5,000 ล้านบาท | 18.1 |
| | มากกว่า 5,000 ล้านบาท | 25.3 |
| | รวม | 100.0 |
| การส่งผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทางวิชาชีพ | ไม่ได้ส่งไปอบรม | 4.9 |
| | กิจการส่งไปและออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด | 85.4 |
| | กิจการส่งไปและออกค่าใช้จ่ายให้บางส่วน | 7.3 |
| | พนักงานไปเองและออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด | 2.4 |
| | รวม | 100.0 |
| การรับผู้ประกอบการวิชาชีพเข้าทำงาน | รับ | 88.0 |
| | ไม่รับ | 8.4 |
| | ไม่แน่ใจ | 3.6 |
| | รวม | 100.0 |
| รับผู้ประกอบการวิชาชีพ | ด้านการทำบัญชี | 81.9 |
| | ด้านการสอบบัญชี | 11.1 |
| | ด้านการวางระบบบัญชี | 1.4 |
| | ด้านการบัญชีบริหาร | 2.8 |
| | ด้านอื่น ๆ | 2.8 |
| | รวม | 100.0 |

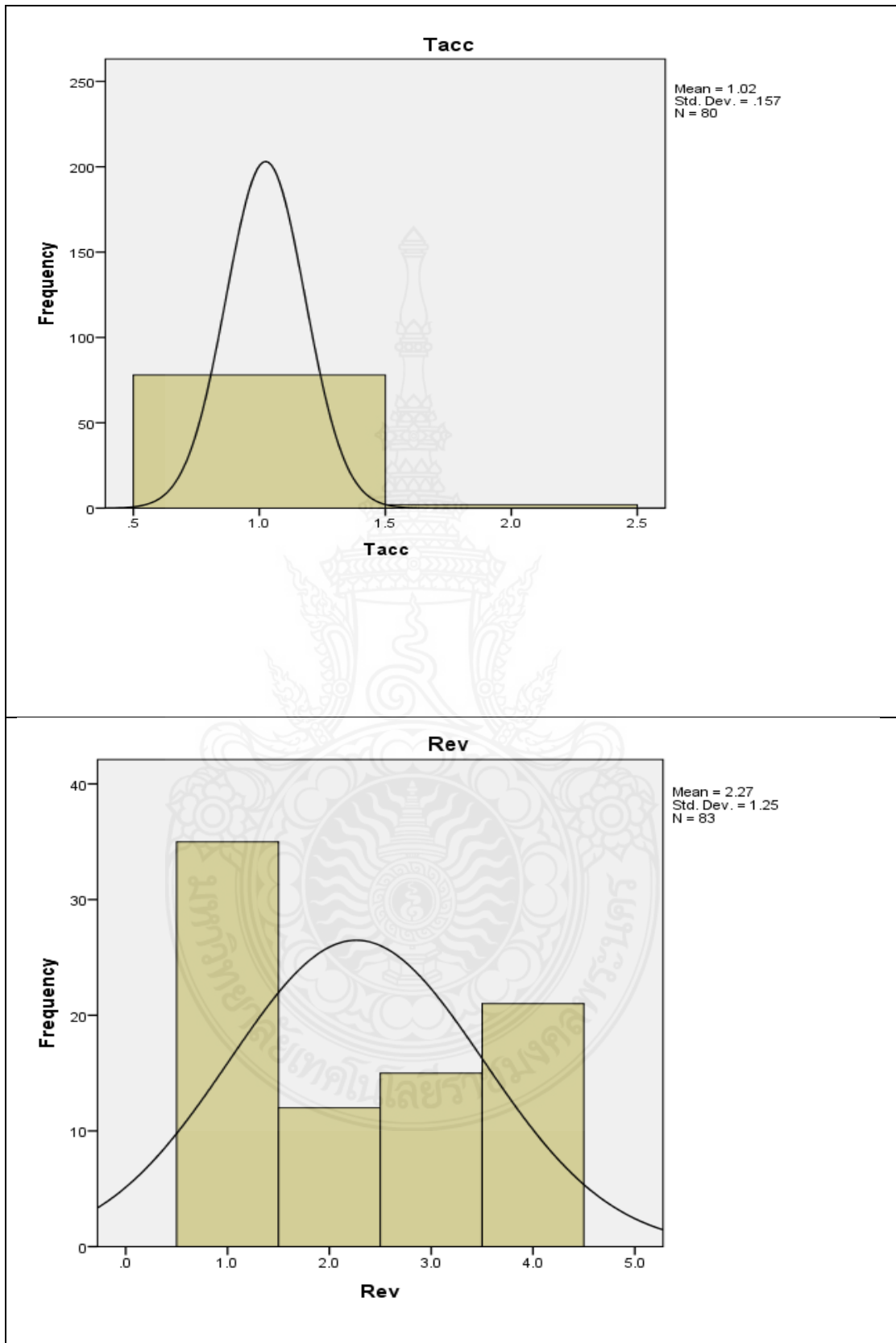
ภาคผนวกที่ 3
การกระจายของข้อมูล

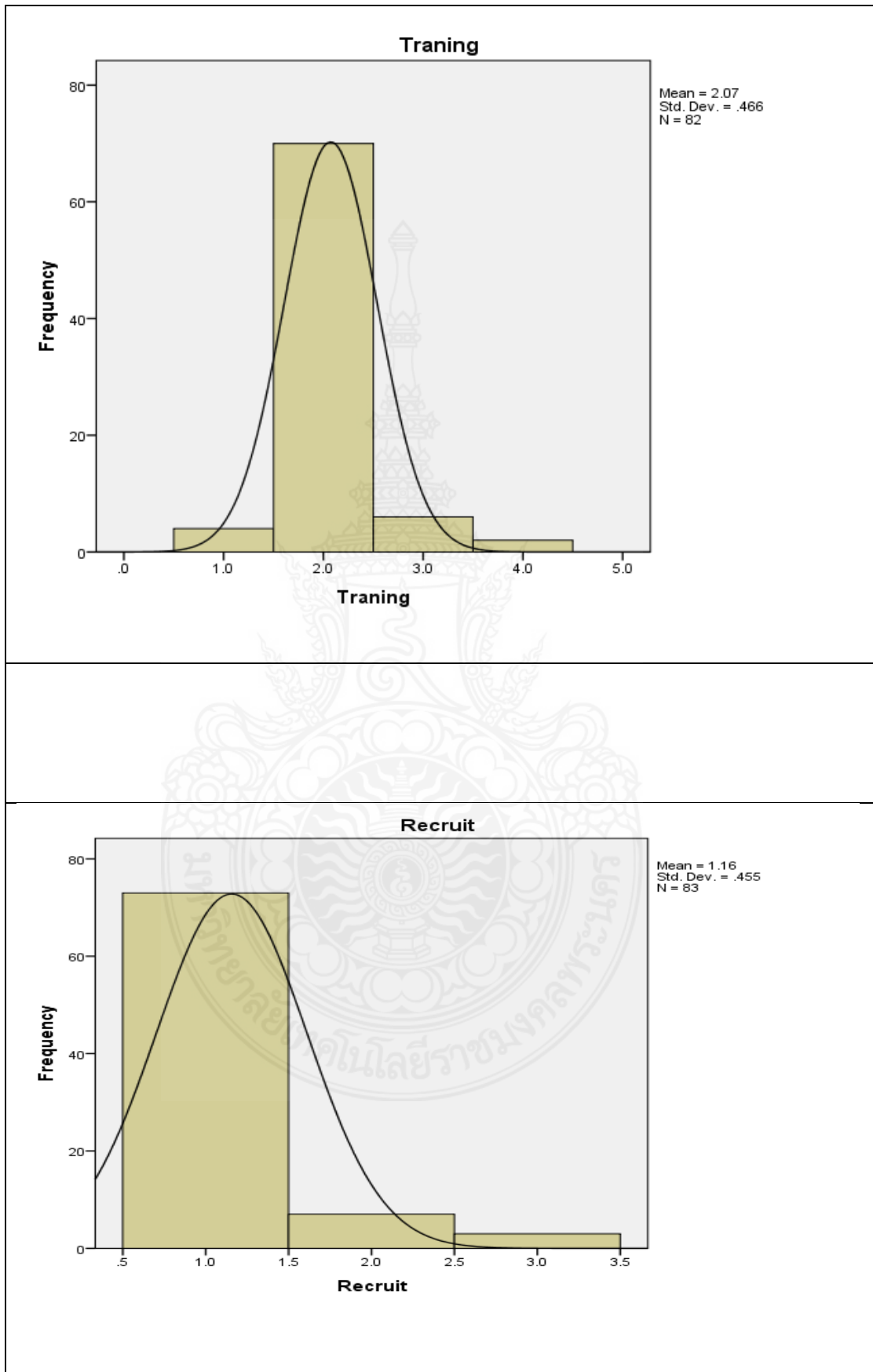


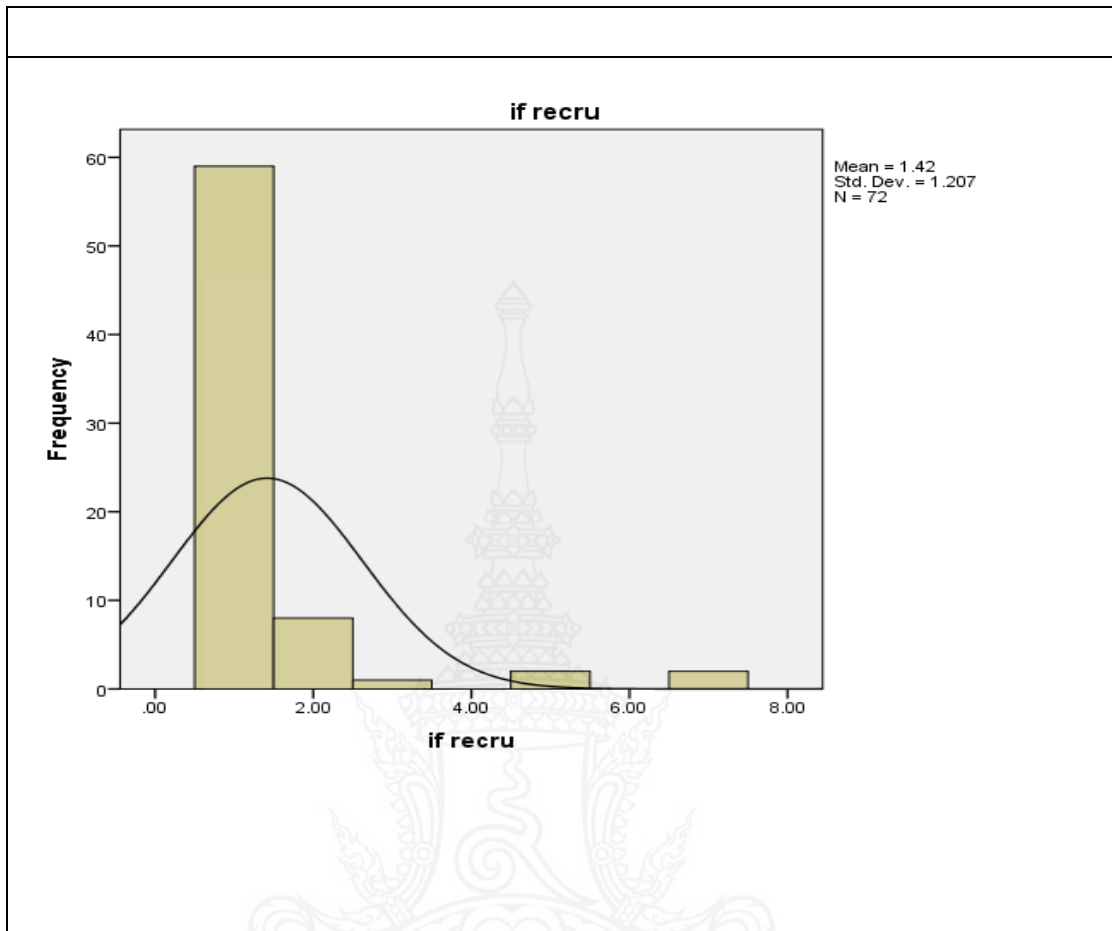












ภาคผนวกที่ 4

ค่าเฉลี่ยความคาดหวังและความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

| ลำดับ | ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ | เรื่อง | ค่าเฉลี่ยความคาดหวัง | ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ |
|-------|--|---|----------------------|----------------------|
| 1 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน หรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง | 4.576 | 4.014 |
| 2 | ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | การประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต | 4.566 | 4.143 |
| 3 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร | 4.558 | 4.097 |
| 4 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความรู้เรื่องข้อกำหนดและการปฏิบัติตามระบบการจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากร | 4.542 | 3.841 |
| 5 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงานบัญชี เช่น SAP, ERP, Excel | 4.529 | 3.746 |
| 6 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร | 4.512 | 3.972 |
| 7 | ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร | การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด | 4.482 | 4.043 |
| 8 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความสามารถตีความงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง | 4.471 | 3.859 |
| 9 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหาร | 4.447 | 3.704 |
| 10 | ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | การวิเคราะห์ผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ | 4.446 | 3.971 |
| 11 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การประยุกต์ใช้หลักการบัญชีกับรายการค้าและเหตุการณ์ต่าง ๆ | 4.435 | 3.845 |

| | | | | |
|----|--|---|-------|-------|
| 12 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความรู้เรื่องกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น พ.ร.บ. วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 | 4.435 | 3.873 |
| 13 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การประยุกต์ใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง | 4.407 | 3.792 |
| 14 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความรู้เรื่องการคำนวณภาษีทางตรงและทางอ้อมสำหรับธุรกิจรูปแบบนิติบุคคล | 4.402 | 3.779 |
| 15 | ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | การปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในสถานการณ์ที่ล่อแหลมทางจรรยาบรรณ เช่น ความสัมพันธ์อันยาวนานกับลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง | 4.398 | 4.043 |
| 16 | ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ | การตั้งข้อสงสัยอย่างมีวิจารณญาณในการประเมินข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง | 4.386 | 3.843 |
| 17 | ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา | การประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ในการตัดสินใจเลือกการดำเนินการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของงาน | 4.357 | 3.873 |
| 18 | ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร | การประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าว จูงใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร | 4.337 | 3.686 |
| 19 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การวิเคราะห์ความเพียงพอของการควบคุมทั่วไปของเทคโนโลยีสารสนเทศและการควบคุมระบบงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลองค์กร | 4.329 | 3.803 |
| 20 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในรูปแบบวาจา | 4.326 | 3.819 |
| 21 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การนำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนในงานที่เกี่ยวข้อง | 4.326 | 3.597 |
| 22 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การวิเคราะห์ความต้องการด้านกระแสเงินสดและเงินทุนหมุนเวียนขององค์กร | 4.325 | 3.725 |

| | | | | |
|----|--|--|-------|-------|
| 23 | ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา | การระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและหาข้อสรุป | 4.321 | 3.746 |
| 24 | ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร | การประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้เพื่อหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน | 4.314 | 3.819 |
| 25 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การจัดทำรายงานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น การบริหารจัดการ บัญชีต้นทุน | 4.313 | 3.768 |
| 26 | ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร | การประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น | 4.313 | 3.671 |
| 27 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น ต้นทุน ฐานกิจกรรม | 4.306 | 3.676 |
| 28 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การประยุกต์ใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS) หรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับรายการค้าและเหตุการณ์ต่าง ๆ | 4.271 | 3.718 |
| 29 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การวิเคราะห์ฐานะการเงินในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กรโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน | 4.265 | 3.681 |
| 30 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความรู้เรื่องวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน | 4.265 | 3.739 |
| 31 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ในคลาวด์ | 4.247 | 3.606 |
| 32 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน | 4.241 | 3.681 |
| 33 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความรู้ด้านดิจิทัลพื้นฐานทางด้าน Data Analytic | 4.224 | 3.296 |
| 34 | ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร | การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ (Robotic Process Automation) | 4.205 | 3.557 |
| 35 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบริหาร | 4.2 | 3.479 |

| | | | | |
|----|----------------------------|---|-------|-------|
| 36 | ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา | การเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม | 4.155 | 3.535 |
| 37 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | การประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน | 4.145 | 3.638 |
| 38 | ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา | ประสบการณ์ในธุรกิจและลักษณะงานบริการที่ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างต้องการ | 4.143 | 3.817 |
| 39 | ทักษะทางวิชาชีพด้านปัญญา | การประยุกต์ใช้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงนวัตกรรมในการแก้ปัญหา | 4.143 | 3.451 |
| 40 | ความรู้ความสามารถทางเทคนิค | ความสามารถตีความรายงานต่าง ๆ เช่น รายงานความยั่งยืน | 4.012 | 3.479 |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|------|------|------|--|
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .212 | .000 | | | | | | | | | | | | | |
| Comu S4 | Pearson Correlation | .484** | .475** | .507** | .443** | .580** | .522** | .494** | .462** | .547** | .566** | .622** | .676** | .632** | .656** | .523** | .533** | .398* | .445* | .261* | .515* | .306* | .539* | .646* | .612* | .192 | .709** | .760** | 1 | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .033 | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 | .120 | .000 | .000 | | | | | | | | | | | |
| Comu S2 | Pearson Correlation | .656** | .627** | .734** | .660** | .722** | .549** | .483** | .548** | .457** | .431** | .523** | .548** | .574** | .547** | .591** | .594** | .552* | .468* | .393* | .603* | .479* | .689* | .675* | .585* | .316* | .675** | .676** | .645** | 1 | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .009 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | | |
| EthS3 | Pearson Correlation | .344** | .379** | .335** | .480** | .371** | .433** | .451** | .498** | .269* | .273* | .422** | .415** | .548** | .575** | .356** | .418** | .410* | .338* | .294* | .419* | .263* | .451* | .345* | .535* | .183 | .436** | .527** | .575** | .505** | 1 | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .002 | .006 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .028 | .026 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .001 | .005 | .016 | .000 | .031 | .000 | .004 | .000 | .138 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | | | | | | | |
| EthS4 | Pearson Correlation | .330** | .369** | .295* | .405** | .315** | .509** | .380** | .452** | .280* | .266* | .330** | .358** | .436** | .496** | .363** | .376** | .293** | .266* | .407* | .389* | .427* | .472* | .348* | .503* | .174 | .403** | .543** | .511** | .444** | .779** | 1 | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .002 | .015 | .001 | .009 | .000 | .002 | .000 | .022 | .030 | .006 | .003 | .000 | .000 | .003 | .002 | .016 | .030 | .001 | .001 | .000 | .000 | .004 | .000 | .158 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | |
| WisS2 | Pearson Correlation | .456** | .515** | .478** | .551** | .499** | .601** | .521** | .521** | .356** | .292* | .431** | .518** | .509** | .569** | .513** | .426** | .406* | .256* | .250* | .498* | .432* | .559* | .372* | .303* | .290* | .427** | .633** | .553** | .545** | .666** | .643** | 1 | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .037 | .041 | .000 | .000 | .000 | .002 | .013 | .017 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| WisS1 | Pearson Correlation | .221 | .258* | .212 | .349** | .264* | .308* | .212 | .412** | .202 | .281* | .226 | .247* | .374** | .351** | .210 | .325** | .439** | .395** | .380** | .459** | .370* | .334* | .224 | .294* | .300* | .269* | .400** | .488** | .363** | .601** | .534** | .568** | 1 | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .072 | .035 | .085 | .004 | .031 | .011 | .085 | .001 | .102 | .021 | .066 | .044 | .002 | .004 | .088 | .007 | .000 | .001 | .002 | .000 | .002 | .006 | .068 | .016 | .014 | .027 | .001 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |

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

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

c. Listwise N=67

ภาคผนวกที่ 6
การวิเคราะห์องค์ประกอบ

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .861 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 2138.843 |
| | df | 528 |
| | Sig. | .000 |

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared | | | Rotation Sums of Squared | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|----------------------------|---------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Loadings | | | Loadings | | |
| | | | | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 17.081 | 51.761 | 51.761 | 17.081 | 51.761 | 51.761 | 6.197 | 18.779 | 18.779 |
| 2 | 2.341 | 7.095 | 58.856 | 2.341 | 7.095 | 58.856 | 5.494 | 16.649 | 35.428 |
| 3 | 1.887 | 5.718 | 64.574 | 1.887 | 5.718 | 64.574 | 4.710 | 14.274 | 49.702 |
| 4 | 1.768 | 5.356 | 69.930 | 1.768 | 5.356 | 69.930 | 4.298 | 13.025 | 62.727 |
| 5 | 1.366 | 4.141 | 74.070 | 1.366 | 4.141 | 74.070 | 3.743 | 11.343 | 74.070 |
| 6 | .897 | 2.717 | 76.787 | | | | | | |
| 7 | .855 | 2.591 | 79.378 | | | | | | |
| 8 | .796 | 2.413 | 81.792 | | | | | | |
| 9 | .668 | 2.026 | 83.817 | | | | | | |
| 10 | .648 | 1.962 | 85.780 | | | | | | |
| 11 | .550 | 1.668 | 87.448 | | | | | | |
| 12 | .450 | 1.363 | 88.810 | | | | | | |
| 13 | .423 | 1.281 | 90.091 | | | | | | |
| 14 | .353 | 1.069 | 91.160 | | | | | | |
| 15 | .330 | 1.001 | 92.160 | | | | | | |
| 16 | .293 | .888 | 93.048 | | | | | | |
| 17 | .289 | .875 | 93.923 | | | | | | |
| 18 | .246 | .744 | 94.667 | | | | | | |
| 19 | .234 | .711 | 95.378 | | | | | | |
| 20 | .221 | .670 | 96.048 | | | | | | |
| 21 | .194 | .589 | 96.637 | | | | | | |
| 22 | .171 | .517 | 97.154 | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|------|------|---------|--|--|--|--|--|--|
| 23 | .164 | .496 | 97.650 | | | | | | |
| 24 | .152 | .462 | 98.112 | | | | | | |
| 25 | .132 | .399 | 98.511 | | | | | | |
| 26 | .099 | .299 | 98.810 | | | | | | |
| 27 | .083 | .251 | 99.061 | | | | | | |
| 28 | .072 | .217 | 99.277 | | | | | | |
| 29 | .069 | .210 | 99.487 | | | | | | |
| 30 | .059 | .180 | 99.667 | | | | | | |
| 31 | .051 | .154 | 99.821 | | | | | | |
| 32 | .035 | .105 | 99.926 | | | | | | |
| 33 | .024 | .074 | 100.000 | | | | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

| ตัวแปร | องค์ประกอบ | | | | |
|---------|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| | การพัฒนา ความรู้ทาง วิชาชีพ | ความรู้ ความสามารถ เชิงเทคนิค | ความผูกพันของ พนักงานต่อ องค์กร | การจัดการ องค์กรและการ สื่อสาร | ทัศนคติทาง วิชาชีพและ จรรยาบรรณ |
| CPDS2 | .756 | | | | |
| CPDS1 | .731 | | | | |
| CompS17 | .722 | | | | |
| CPDS3 | .703 | | | | |
| CompS16 | .669 | | | | |
| CPDS5 | .667 | | | | |
| CompS18 | .640 | | | | |
| CPDS4 | .569 | | | | |
| CompS20 | .543 | | | | |
| CompS19 | | .791 | | | |
| CompS8 | | .772 | | | |
| CompS9 | | .723 | | | |
| CompS7 | | .690 | | | |
| CompS5 | | .688 | | | |
| CompS6 | | .654 | | | |
| CompS10 | | .590 | | | |
| EngdS7 | | | .796 | | |
| EngdS4 | | | .784 | | |

| | | | | | |
|--------|--|--|------|------|------|
| EngdS5 | | | .745 | | |
| EngdS3 | | | .739 | | |
| EngdS1 | | | .736 | | |
| EngdS2 | | | .626 | | |
| MangS3 | | | .139 | .705 | |
| MangS4 | | | | .685 | |
| MangS1 | | | | .660 | |
| ComuS5 | | | | .646 | |
| ComuS6 | | | | .594 | |
| ComuS4 | | | | .583 | |
| ComuS2 | | | | .564 | |
| EthS3 | | | | | .814 |
| EthS4 | | | | | .808 |
| WisS2 | | | | | .706 |
| WisS1 | | | | | .704 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 8 iterations.



ภาคผนวกที่ 7
การทดสอบสมมติฐาน

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | ethics, management and communicate, engagement, Competence, CPD ^b | | Enter |

a. Dependent Variable: efficiency

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .906 ^a | .821 | .807 | .43026715 | 1.745 |

a. Predictors: (Constant), ethics, management and communicate, engagement, Competence, CPD

b. Dependent Variable: efficiency

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 51.115 | 5 | 10.223 | 55.220 | .000 ^b |
| | Residual | 11.108 | 60 | .185 | | |
| | Total | 62.223 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: efficiency

b. Predictors: (Constant), ethics, management and communicate, engagement, Competence, CPD

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .011 | .053 | | .212 | .833 |
| CPD | .422 | .053 | .433 | 7.937 | .000 |
| Competence | .411 | .053 | .423 | 7.747 | .000 |
| engagement | .349 | .053 | .359 | 6.586 | .000 |
| management and communicate | .471 | .053 | .485 | 8.887 | .000 |
| ethics | .290 | .054 | .296 | 5.419 | .000 |

a. Dependent Variable: efficiency



ภาคผนวกที่ 8

ทดสอบความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีในงานกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

Crosstab

| | | MangS4 | | | | | Total |
|----------|------------|--------|------|-------|-------|-------|--------|
| | | 1.0 | 2.0 | 3.0 | 4.0 | 5.0 | |
| Tacc use | Count | 2 | 6 | 22 | 26 | 8 | 64 |
| | % of Total | 3.0% | 9.1% | 33.3% | 39.4% | 12.1% | 97.0% |
| non-use | Count | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | % of Total | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.0% | 3.0% |
| Total | Count | 2 | 6 | 22 | 26 | 10 | 66 |
| | % of Total | 3.0% | 9.1% | 33.3% | 39.4% | 15.2% | 100.0% |

Chi-Square Tests

| | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
| Pearson Chi-Square | 11.550 ^a | 4 | .021 |
| Likelihood Ratio | 7.917 | 4 | .095 |
| Linear-by-Linear Association | 4.699 | 1 | .030 |
| N of Valid Cases | 66 | | |

a. 6 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|-----------------|--|
| ชื่อ - นามสกุล | นางสาวจันทิมา จันทร์โชโต |
| การศึกษา | บัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจบัณฑิต-ธุรกิจศึกษาการบัญชี (บธ.บ.) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล |
| สังกัดหน่วยงาน | คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทรศัพท์ 02-665-3555 ต่อ 2346 E-mail: Jamnon.j@rmutp.ac.th |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร |
| ประวัติการทำงาน | ปี 2549-ปัจจุบัน- อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ ปี 2550-ปัจจุบัน- กรรมการร้านสหกรณ์วิทยาลัยพัฒนศึกษาพระนคร ปี 2543-ปี 2548 - อาจารย์สาขาวิชาการบัญชี วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระ |
| ผลงานทางวิชาการ | บทความวิจัยเรื่อง คุณภาพของรายงานทางการเงินบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (วารสารวิชาชีพบัญชี, 2558) |