

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทักษะทางสังคมที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีของกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

เพราพิลาส ประสิทธิ์บุรีรักษ์¹ และ วรวิทย์ เลหาเหมณี²

Received: April 2, 2024

Revised: October 15, 2024

Accepted: October 22, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างทักษะทางสังคมด้านบัญชีซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทางไปรษณีย์ที่ตอบโดยผู้บริหารฝ่ายบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจำนวน 117 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ในขณะที่ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการศึกษานี้ให้หลักฐานที่บ่งชี้ถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของทักษะทางสังคมในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพในองค์กรขนาดใหญ่ โดยแสดงให้เห็นถึงความต้องการทักษะการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความเข้าใจในกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนทางด้านบัญชี และส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งอาจต้องมีทักษะทางสังคมเหล่านี้สูงกว่าเมื่อเทียบกับนักบัญชีในสายงานอื่น ซึ่งผลการศึกษาที่ยืนยันความจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางสังคมข้อกำหนดของมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพบัญชีสากล และข้อกำหนดด้านการศึกษาบัญชีของสภาวิชาชีพบัญชีของไทย ซึ่งถือเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนแนวคิดของสภาวิชาชีพบัญชีในการพัฒนาทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมและพัฒนาพัฒนาทักษะทางสังคม (Soft skill) ทั้งด้านการบริหารความสัมพันธ์และทักษะการทำงานในองค์กร เพื่อให้มีทักษะในการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีของนักบัญชีของไทยในอนาคต

คำสำคัญ: ความสำเร็จในวิชาชีพ, ทักษะทางสังคม, บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (Email: phraophilat@rmutl.ac.th)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

(ผู้รับผิดชอบบทความ, Email: witsite@hotmail.com)

Causal Relationship Among Social Skills and Accounting Successful of chief financial officers of companies listed on the Stock Exchange of Thailand

Phraophilat Prasitbureerak¹ and Worawit Laohamethanee²

Received: April 2, 2024

Revised: October 15, 2024

Accepted: October 22, 2024

Abstract

The purpose of this research is to examine the causal relationship among social skills consisting of interpersonal relationship competency, organizational management excellence capability, and accounting problem-solving skill that affect the accounting success of chief financial officers of companies listed on the Thai Stock Exchange. Questionnaires were used to collect data from 117 chief financial officers of businesses listed on the Stock Exchange of Thailand. Descriptive statistics, correlation analysis, and structural equation modeling were used to analyze the data. The findings of this study provide evidence highlighting the growing importance of social skills in professional practice within large organizations. It demonstrates the need for social interaction skills, an understanding of organizational processes and culture, which play a significant role in solving complex accounting problems and contribute to the professional success of accountants in large organizations. These professionals may require higher levels of these social skills compared to accountants in other fields. The results further confirm the necessity of incorporating social skills development into the requirements of international accounting education standards and the educational guidelines of the Federation of Accounting Professions of Thailand. Furthermore, the findings demonstrate an empirical agreement between scholarly investigations and the professional guidelines of the Federal of Accounting Profession. The outcome might offer guidelines for creating accounting programs that support suitable soft skills for certified public accountants.

Keywords: Accounting Successful, Companies Listed in the Stock Exchange of Thailand, Professional Accountants, Soft skill

¹ Assistant Professor, Faculty of Business Administration & Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna
(Email: phraophilat@rmutl.ac.th)

² Assistant Professor, Faculty of Business Administration & Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Lanna
(Corresponding author, Email: witsite@hotmail.com)

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญต่อรูปแบบการดำเนินธุรกิจของภาคธุรกิจ (นันทวรรณ บุญช่วย, 2563) จนเกิดเป็นการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์การบริหารที่ปรับคน กระบวนการ หรือขั้นตอนและเทคโนโลยี ให้สอดคล้องไปกับเป้าหมายหลักของธุรกิจและความยั่งยืนขององค์กร นักบัญชีในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กรก็ได้รับผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินงานที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว นักบัญชีมีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะผู้ให้ข้อมูลทางการเงินเพื่อการติดตามและประเมินฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน ผลการปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของฝ่ายบริหารของภาคธุรกิจมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ การใช้ทรัพยากรเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ข้อมูลทางการเงินที่รวบรวมและสรุปโดยนักบัญชียังมีอิทธิพลต่อการประเมินมูลค่ากิจการและผลกำไรถูกนำมาใช้ในการตัดสินใจทางธุรกิจ (Barth & McClure, 2023)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดดทำให้เกิดแนวคิดเครื่องจักรที่สามารถคิด เรียนรู้ และตัดสินใจงานด้วยตัวเองหรือปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) โดยเฉพาะการทำงานที่มีรูปแบบที่ชัดเจนและลักษณะการทำงานซ้ำ ๆ กัน (Hasan, 2022) นักบัญชีจึงเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่มีแนวโน้มจะถูกแทนที่ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี และมีการคาดการณ์ว่า ความต้องการผู้ทำบัญชีระดับปฏิบัติการอาจลดลงอย่างรวดเร็วในปี ค.ศ. 2026 (นภารัตน์ ศรีวรรณวิทย์, 2564) อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีปัญหาที่ซับซ้อนทั้งทางบัญชีและภาษีอากร การมีทักษะทางสังคมทั้งความสามารถในการสื่อสารข้อมูลกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความเข้าใจกระบวนการและวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร (Vanhove et al., 2023) นักบัญชีระดับผู้บริหารที่มีทั้งประสบการณ์ ทักษะด้านวิชาชีพ การบริหาร และทักษะทางสังคมยังเป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจอยู่และในปัจจุบันทักษะทางสังคมเหล่านี้ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีช่วยปฏิบัติงานแทนได้

ด้วยผลกระทบของกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทั้งหมดจำเป็นต้องปรับตัวโดยยกระดับและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพแบบเดิมให้มีความทันสมัยมากขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นอกเหนือจากทักษะทางวิชาชีพ แล้วทักษะทางสังคมมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานเช่นกัน ทักษะทางสังคมดังกล่าวเช่น ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการบริหารองค์กร ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา (Chukwuani & Egiyi, 2020; Hasan, 2022; Vanhove et al., 2023) ทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่นักบัญชีจำเป็นต้องพัฒนา (Upskill) และเรียนรู้ทักษะในการประกอบวิชาชีพใหม่ภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี (Reskill) เพิ่มเติมตามคำแนะนำของ World Economic Forum (2020) ซึ่งบริษัทชั้นนำหลายแห่งที่เล็งเห็นถึงความจำเป็นต้องปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเริ่มต้นตัวและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและยกระดับทักษะเหล่านี้ของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ถือเป็นกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพระดับแนวหน้าของไทยที่จะต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้ใช้บริการสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่แข่งขันอย่างรุนแรง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานวิชาชีพระดับสากล ดังนั้น ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จำเป็นต้องมีทักษะทางสังคมในศตวรรษที่ 21 (Soft skill) ซึ่งเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี (Gulati & Reaiche, 2020) เนื่องจากกระแสการใช้เทคโนโลยีในการทำงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกค้า กับองค์กร และบุคลากรในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การมีทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบัญชีที่เป็นผู้รวบรวมและสรุปข้อมูลทางการเงินของทั้งองค์กรจะต้องติดต่อประสานงานและรับผิดชอบในการจัดทำรายงานเพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในอดีตให้ความสำคัญกับทักษะในการปฏิบัติงาน (Professional skills) มากกว่าทักษะทางสังคมของนักบัญชี ประกอบกับมีข้อสังเกตจากผู้ใช้งานที่พบว่า การศึกษาด้านบัญชีไม่สอดคล้องกับความต้องการของวิชาชีพในปัจจุบัน และเกิดช่องว่างระหว่างทักษะที่บัณฑิตมีกับทักษะที่นายจ้างต้องการ (Elo et al., 2023) แต่ใน

ยุคปัจจุบันที่ผู้มีส่วนได้เสียเริ่มคาดหวังให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีทักษะอื่น ๆ นอกเหนือจากทักษะด้านวิชาชีพดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เกิดคำถามว่าการทักษะทางสังคมที่ดีจะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้จริงหรือไม่ ทักษะทางสังคมที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วยทักษะใดบ้าง และทักษะตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังคงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบวิชาชีพหรือไม่

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น คณะวิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทักษะทางสังคมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีสำหรับกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย จะสามารถอธิบายทักษะด้านการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านความเข้าใจวัฒนธรรมและกระบวนการในองค์กรจะช่วยเพิ่มทักษะในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนทางบัญชี และนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในองค์กรชั้นนำของประเทศไทยได้ และผลการศึกษาจะช่วยยืนยันความสำคัญของทักษะทางสังคมตามที่กำหนดในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและทักษะทางสังคมตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพบัญชี

วัตถุประสงค์การวิจัย

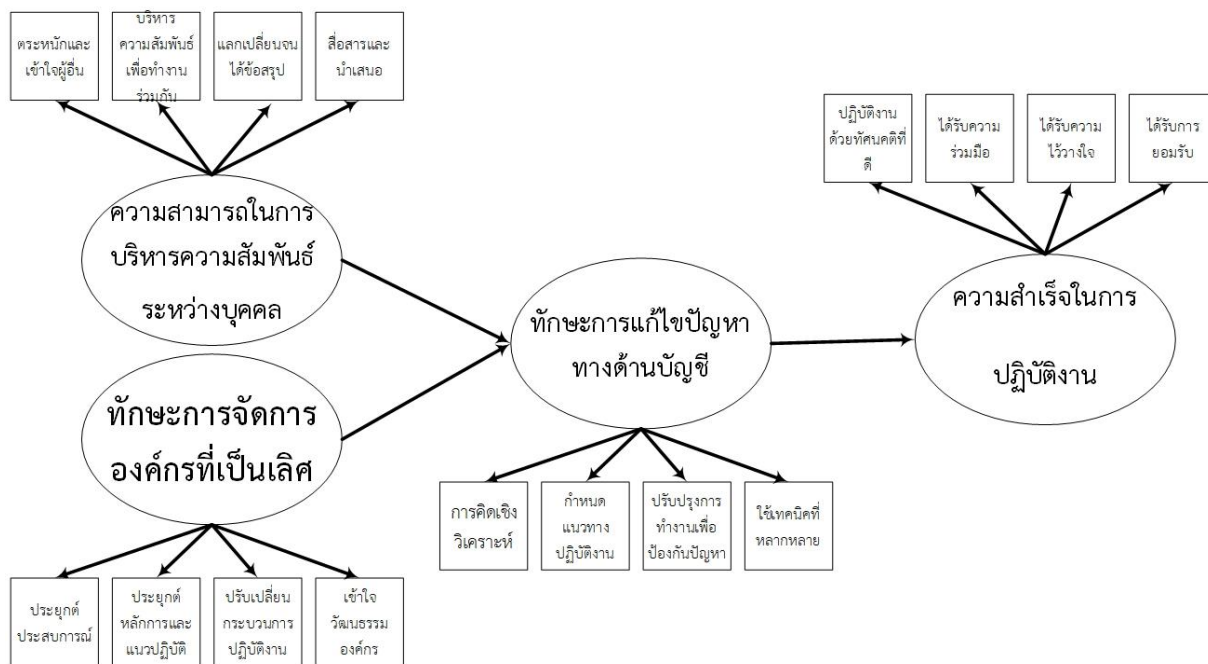
เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ทักษะทางสังคมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีสำหรับกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ทักษะทางสังคมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ดังภาพที่ 1

ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Competency)

ในการศึกษานี้ให้คำนิยาม ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกและเข้าใจบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความเห็นกันจนได้ข้อสรุปที่เหมาะสม รวมถึงสามารถสื่อสารและนำเสนอความเห็นของตนเองกับผู้ร่วมงานได้ (Bar-On, 2006; Pollock et al., 2023; Thapayom et al., 2018) ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหนึ่งในทักษะทางสังคมที่สำคัญ โดยในปัจจุบันมีงานวิจัยจำนวนมากระบุว่า ทักษะทางสังคมในการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบผลสัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าความสามารถทางสติปัญญา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องบ่งชี้ว่า ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ (Bar-On, 2006; Pollock et al., 2023; Thapayom et al., 2018) โดยการทำงานด้านบัญชีซึ่งต้องรวบรวมข้อมูลและหลักฐานจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อบันทึกและสรุปข้อมูลเป็นสารสนเทศเพื่อรายงานต่อผู้มีส่วนได้เสีย การจะได้นั้นซึ่งหลักฐานและข้อมูลดังกล่าวจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารและเจรจาที่เหมาะสม นอกจากนี้การบันทึกรายการบัญชีอาจต้องอาศัยประมาณการทางบัญชีซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจในการกำหนดสมมติฐานที่เหมาะสม ซึ่งการประมาณการดังกล่าวอาจต้องอาศัยทักษะในการอธิบายปัญหาพร้อมทั้งฝ่ายบริหารจนได้ข้อสรุปที่เหมาะสมภายใต้ข้อกำหนดของมาตรฐานรายงานการเงิน ซึ่งความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพมีทักษะในการแก้ไขปัญหาทางบัญชีที่ต้องใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมโดยสมมติฐานที่เกี่ยวข้องจึงได้แก่

H₁: ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี

ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ (Organization Management Excellence Capability)

ในการศึกษาครั้งนี้ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ (Organization Management Excellence Capability) หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ประสบการณ์ หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อกำหนดแนวทางการจัดการ บริหาร ดำเนินการและการตัดสินใจภายในหน่วยงานบัญชีภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศดังกล่าวพัฒนาจากประสบการณ์ทำงานจริงในสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ควบคู่กับการศึกษาด้านมาตรฐานการรายงานการเงิน และพัฒนาเป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558; Pragoddee et al., 2015) นอกจากนี้ยังช่วยให้การให้บริการลูกค้ามีประสิทธิภาพมากขึ้น (Kastberg & Siverbo, 2013)

วรรณกรรมทางด้านวิชาชีพบัญชีที่เกี่ยวข้องระบุว่า ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่มีทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศจะสามารถประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการประยุกต์ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาทางด้าน

การสอบบัญชีทั้งการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อกำหนดแนวทางการตรวจสอบ (Bierstaker & Wright, 2001) ใช้ทักษะและประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมกับการพยากรณ์ทางการเงิน (Clement et al., 2007; Kumar et al., 2023) นอกจากนี้ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศยังเป็นความสามารถที่สนับสนุนให้นักบัญชีสามารถประยุกต์หลักการและแนวปฏิบัติด้านบัญชี ทักษะด้านองค์กรและการจัดการ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนและสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bradley, 2009; De Fruyt et al., 2015; Mulati & Indriani, 2024; Navaitiene, 2014; Neubert et al., 2015) ผู้สอบบัญชีที่มีระดับประสบการณ์ทำงานจริงในองค์กรจะช่วยให้การใช้ดุลยพินิจพิจารณาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Bradley, 2009; Lehmann & Norman, 2006)

วรรณกรรมทางด้านวิชาชีพบัญชีให้ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 5 เรื่องข้อกำหนดด้านประสบการณ์การทำงานจริง ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยประสบการณ์จะส่งเสริมทักษะการทำงานในองค์กรด้านต่าง ๆ เช่น ความเข้าใจถึงกระบวนการทำงานในองค์กรซึ่งจะช่วยให้การเชื่อมโยงงานด้านบัญชีกับงานด้านธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจได้ รวมทั้งความเข้าใจในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการตระหนักถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ให้บริการ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558) จากทั้งงานวิจัยในอดีตและมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีซึ่งต้องใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและแก้ไขปัญหามีความซับซ้อนทางด้านบัญชี สมมติฐานที่เกี่ยวข้องจึงได้แก่

H₂: ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี

ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี (Accounting Problems Solving Skill)

ในการศึกษารั้งนี้ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี (Accounting Problems Solving Skill) หมายถึงความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ และปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อลดผลกระทบจากปัญหาทางการบัญชีที่ซับซ้อน โดยใช้เทคนิคการทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ได้แนวทางแก้ไขปัญหที่ดีที่สุด (Normand & Dudley, 2004; Snyder & Snyder, 2008) ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนและมีรูปแบบหรือไร้รูปแบบที่ชัดเจน ปัญหาทางด้านบัญชีอาจครอบคลุมถึงถึงปัญหาการวางแผนทางการเงิน การประเมินมูลค่าสินทรัพย์ การวางแผนภาษีอากร การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินเพื่อผู้บริหาร ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ต้องอาศัยทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหา (Bradley, 2009)

ทักษะการแก้ไขปัญหาจึงเป็นหนึ่งในทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จภายในองค์กร ในสภาวะทางเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน มีความซับซ้อนของปัญหา ความผันผวนและคลุมเครือในปัจจุบัน (Abidi, 2018) งานวิจัยจำนวนมากระบุว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้านบัญชีหรือสอบบัญชีมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียในองค์กร (ธนะวัชร จริยะภูมิ และ พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, 2559; Pulakos et al., 2000) เนื่องจากทักษะการแก้ไขปัญหาจะช่วยให้นักบัญชีสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ มาใช้ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการแก้ไขปัญหา ทำงานเป็นระบบ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาที่หลากหลาย (Pulakos et al., 2000) ซึ่งการนำความรู้หรือประสบการณ์มาจัดการปัญหาด้วยวิธีต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับสถานการณ์จะทำให้ปัญหาที่ซับซ้อนในปัจจุบันได้รับการแก้ไข ลดผลกระทบจากความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และอาจป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นอีกในอนาคต (ธนะวัชร จริยะภูมิ และ พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, 2559; Kirch et al., 2001; Kermis & Kermis, 2010)

ดังนั้น จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและได้รับความพึงพอใจจากทุกฝ่าย สมมติฐานที่เกี่ยวข้องจึงได้แก่

H₃: ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี (Accounting Successful)

ในการศึกษาครั้งนี้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี (Accounting Successful) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดีต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจนได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย และได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จนได้รับความไว้วางใจจากทุกฝ่าย (อนุชา ฤาพยอม และคณะ, 2563)

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 580 คน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2565) โดยมีรายละเอียดตัวอย่างในตารางที่ 1 คณะวิจัยใช้การส่งแบบสอบถามไปยังประชากรทั้งหมดเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นตัวแปรเชิงพหุติกรรมศาสตร์ที่ใช้การสมการโครงสร้างในการทดสอบสมมติฐานซึ่ง สมการโครงสร้างต้องการจำนวนข้อมูลในการทดสอบเป็นจำนวนมากซึ่งไม่น้อยกว่า 5 ข้อมูลต่อหนึ่งตัวแปร (Hair et al., 2010) และผู้วิจัยต้องการลดความเสี่ยงจากความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง ทำให้คณะวิจัยเลือกส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทั้งสิ้น 580 ราย เพื่อขอให้นักบัญชีระดับผู้บริหารให้ความอนุเคราะห์ในการตอบกลับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีแบบสอบถามที่ถูกไปรษณีย์ตีกลับจำนวน 6 ราย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำงานกับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จำนวน 117 คน โดยมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 20.38 ซึ่งในการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ควรมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามโดยไม่มีการติดตามมากกว่าร้อยละ 20 ถึงจะยอมรับได้ (Aaker et al., 2001)

เครื่องมือวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิเพื่อการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอนด้วยกันดังนี้

- 1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่นักบัญชีปฏิบัติงานให้ และข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างนักบัญชี
- 2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 4 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ Thapayom et al. (2018) และมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)
- 3) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ Pragoddee et al. (2015) และมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)
- 4) ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี จำนวน 4 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ (Pulakos et al., 2000) มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558)
- 5) ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในความสำเร็จด้านวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ซึ่งพัฒนาจากแบบสอบถามของ Pragoddee et al. (2015)

แบบสอบถามทั้งหมดเป็นมาตรวัดระดับการรับรู้ 5 ระดับ (5=เป็นความจริงหรือเห็นด้วยมากที่สุด 4=เป็นความจริงหรือเห็นด้วยค่อนข้างมาก 3=เป็นความจริงหรือเห็นด้วยปานกลาง 2=เป็นความจริงหรือเห็นด้วยน้อย 1=ไม่เป็นความจริง)

หรือไม่เห็นด้วยเลย) ขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถามประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรมเพื่อกำหนดคำนิยามและคำสำคัญสำหรับการวัดค่า ซึ่งแบบสอบถามบางส่วนที่ใช้การถอดความจากแบบสอบถามฉบับภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทยโดยคณะวิจัย จากนั้นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศสองท่านจะสอบทานความถูกต้องของการแปลแบบสอบถามพร้อมทั้งเปรียบเทียบผลการแปลระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับคณะวิจัยและปรับแต่งถ้อยคำให้เหมาะสม

จากนั้นคณะวิจัยจะตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพและด้านวิชาการจำนวน 3 ท่านตรวจสอบและวิเคราะห์ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66-1.00 และค่าเฉลี่ย IOC รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งถือว่ามีความสอดคล้องกัน ขั้นตอนถัดมาคณะวิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองให้ผู้บริหารฝ่ายบัญชีของบริษัทจำกัดจำนวน 30 คนเพื่อทดสอบกับกลุ่มที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อทดสอบแบบสอบถามและปรับแต่งคำ (Try-out) ก่อนเก็บข้อมูลจริง โดยข้อมูลที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถามนี้จะไม่รวมอยู่ในการทดสอบสถิติเพื่อพิสูจน์สมมติฐานงานวิจัยครั้งนี้

เพื่อพิจารณาความสม่ำเสมอและความคงที่ในการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม (Reliability) คณะวิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item-total Correlation) เพื่อทดสอบความสม่ำเสมอและความคงที่ในการตอบคำถามของแบบสอบถาม โดย Nunnally and Bernstein (1994) แนะนำว่าแบบสอบถามที่มีความสม่ำเสมอและคงที่ในการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากกว่า 0.7 จึงจะถือว่ามีความน่าเชื่อถือในการวัดสูง และคณะวิจัยตรวจสอบการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ของแบบสอบถาม ซึ่ง Kline (1993) ระบุว่าแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องภายในต้องมีค่า Item-total Correlation จะต้องมีค่ามากกว่า 0.4 ดังแสดงในตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นพบว่าทุกองค์ประกอบในการศึกษาครั้งนี้มีระดับความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้

นอกจากนี้ ค่าที่แสดงไว้ในตารางที่ 1 แสดงความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝง (Composite Reliability) และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) ความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงจะสะท้อนว่าประสิทธิภาพในการวัดตัวแปรแฝงที่เป็นโครงสร้างผ่านชุดข้อคำถามที่วัดตัวแปรสังเกตได้ดีเพียงใด โดย Hair et al. (2010) แนะนำว่า ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงนี้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 จึงจะบ่งชี้ว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมของตัวแปรแฝงที่แสดงไว้ในตารางที่ 2 รายงานผลการวิเคราะห์ว่าทุกตัวแปรที่มีค่านี้เกิน 0.7 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ของทุกตัวแปรที่แสดงในตารางที่ 2 ซึ่งทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้สูงกว่าเกณฑ์คือ 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อนในการวัดมีค่าต่ำกว่าปริมาณความแปรปรวนในกลุ่มตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดที่อธิบายโดยตัวแปรโครงสร้าง และมีความหมายว่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้เป็นอย่างดีเป็นเอกภาพดี (Bagozzi & Yi, 1988) ดังนั้น หากพิจารณาโดยรวมแล้ว สามารถสรุปได้ว่าการประเมินโมเดลการวัดในการศึกษาครั้งนี้มีหลักฐานชัดเจนว่า การนิยามตัวแปรแฝงทั้งหมดถูกต้องและเชื่อถือได้

ตารางที่ 1 แสดงข้อคำถามและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรแฝงและความสัมพันธ์ในโมเดลนี้ด้วยคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficient) โดยพิจารณาจากโมเดลการวัดซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่สูงจะสะท้อนถึงความเที่ยงตรงเชิงเหมือน ตัวแปรแฝงภายนอก

ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตคือ ทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ การเจรจาให้ข้อสรุป และการนำเสนอและอภิปรายทัศนะ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.674-0.782 เช่นเดียวกับตัวแปรแฝงภายนอก ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ซึ่งวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัดการองค์กร การบริหารและแบ่งหน้าที่ การยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง

0.559-0.905 ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีซึ่งวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตคือ คิดเชิงวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา กล้าใช้แนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหา ปรับเปลี่ยนกระบวนการแก้ไขปัญหา และมีเทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลาย โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.682-0.824 ตัวแปรแฝงภายในความสำเร็จในวิชาชีพวัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตคือ ปฏิบัติงานด้วยทัศนคติที่ดี การได้รับการยอมรับ การได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง การได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงระหว่าง 0.676-0.804 เมื่อพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้งหมดทุกตัวแปรพบว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า 0.6 ซึ่งบ่งชี้ว่าโมเดลการวัดมีความเที่ยงตรงในการวัด (Nunnally & Bernstein, 1994) อย่างไรก็ตามก็ขอคำถามเกี่ยวกับการประยุกต์ประสพการณ์การจัดการองค์กรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบค่อนข้างต่ำ (0.559) แต่ก็อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ตามข้อสังเกตของ Hair et al. (2010) ซึ่งระบุว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่ควรน้อยกว่า 0.5 จึงจะยอมรับได้ ซึ่งคณะวิจัยเห็นว่าจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้ข้อสังเกตว่า เป็นหนึ่งในทักษะการจัดการองค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีพึงมี ดังนั้นในเชิงแนวคิดและมาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้

ตารางที่ 1 แสดงข้อคำถาม คะแนนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	Standardized Coefficient	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	Cronbach's α	CR	AVE
1. ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการบริหาร การปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ไขปัญหา	0.780	0.673	0.822	0.825	0.542
	2. ท่านมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีวัฒนธรรมหรือความคิดเห็นที่ต่างกันได้ดี และสามารถทำงานในวัฒนธรรมที่ต่างกันได้ดี	0.702	0.650			
	3. ท่านสามารถเจรจาเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ยอมรับได้ในสถานการณ์ทางวิชาชีพ	0.782	0.697			
	4. ท่านสามารถนำเสนอ อภิปราย ในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพูดและเขียนเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	0.674	0.578			
2. ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ	1. ท่านสามารถจัดการองค์กรและบริหารงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	0.559	0.546	0.852	0.853	0.599
	2. ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถบริหารงานจัดแบ่งหน้าที่ และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น	0.765	0.751			

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม	Standardized Coefficient	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	Cronbach's α	CR	AVE
	3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าท่านเป็นหัวหน้างานที่ดี	0.905	0.755			
	4. ท่านมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรและตัดสินใจในฐานะนักบัญชีได้อย่างเหมาะสม	0.824	0.733			
3. ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี	1. ท่านคิดอย่างมีเหตุผล คิดเชิงวิเคราะห์ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.774	0.675	0.861	0.856	0.599
	2. ท่านไม่มีความลังเลที่จะนำเสนอทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	0.682	0.655			
	3. ท่านมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการแก้ไขปัญหา ไปตามระดับของปัญหาที่เผชิญได้อย่างเหมาะสม	0.809	0.747			
	4. ท่านใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาที่หลากหลายเพื่อให้แนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	0.824	0.757			
4. ความสำเร็จในวิชาชีพ	1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่นำมาซึ่งทัศนคติที่ดีต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย	0.676	0.582	0.836	0.841	0.570
	2. ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมในคุณภาพการปฏิบัติงานจากลูกค้าเพื่อนร่วมงานและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	0.801	0.704			
	3. ท่านมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ จึงเกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างหน่วยงานเป็นอย่างดี	0.731	0.698			
	4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	0.804	0.697			

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ 2 ประเภทคือ สถิติเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และความถี่ สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพิสูจน์สมมติฐานใช้การวิเคราะห์ ได้แก่ โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบและประมาณค่าสัมพันธระหว่างตัวแปรในการศึกษานี้

ตารางที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ (n=117)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	86	73.5
	หญิง	31	26.5
อายุ	20-29 ปี	1	0.9
	30-39 ปี	45	38.5
	40-49 ปี	45	38.5
	50 ปีขึ้นไป	26	22.2
การศึกษา	ปริญญาตรี	50	42.7
	ปริญญาโท	65	55.6
	สูงกว่าปริญญาโท	2	1.7
ประสบการณ์	น้อยกว่า 5 ปี	26	22.2
การทำงาน	6-10 ปี	23	19.7
	11-15 ปี	25	21.4
	มากกว่า 15 ปี	43	36.8

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ร้อยละ 73.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง และร้อยละ 26.5 ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 42.7 ปริญญาโทร้อยละ 55.6 และสูงกว่าปริญญาโทร้อยละ 1.7 และกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มากกว่า 16 ปี เท่ากับร้อยละ 36.8 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 22.2 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 21.4 และประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 19.7 ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานในกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เกิน 10 ปีมีจำนวนมากกว่าร้อยละ 58.2 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ และค่ารากที่สอง (Square Root) ของ AVE

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	IRC	OMEC	APSS	ACS
1. ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (IRC)	4.350	0.465	0.736 ¹			
2. ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ (OMEC)	4.254	0.529	0.672**	0.773 ¹		
3. ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี (APSS)	4.320	0.492	0.639**	0.663**	0.773 ¹	
4. ความสำเร็จในวิชาชีพ (ACS)	4.341	0.452	0.627**	0.606**	0.654**	0.755 ¹

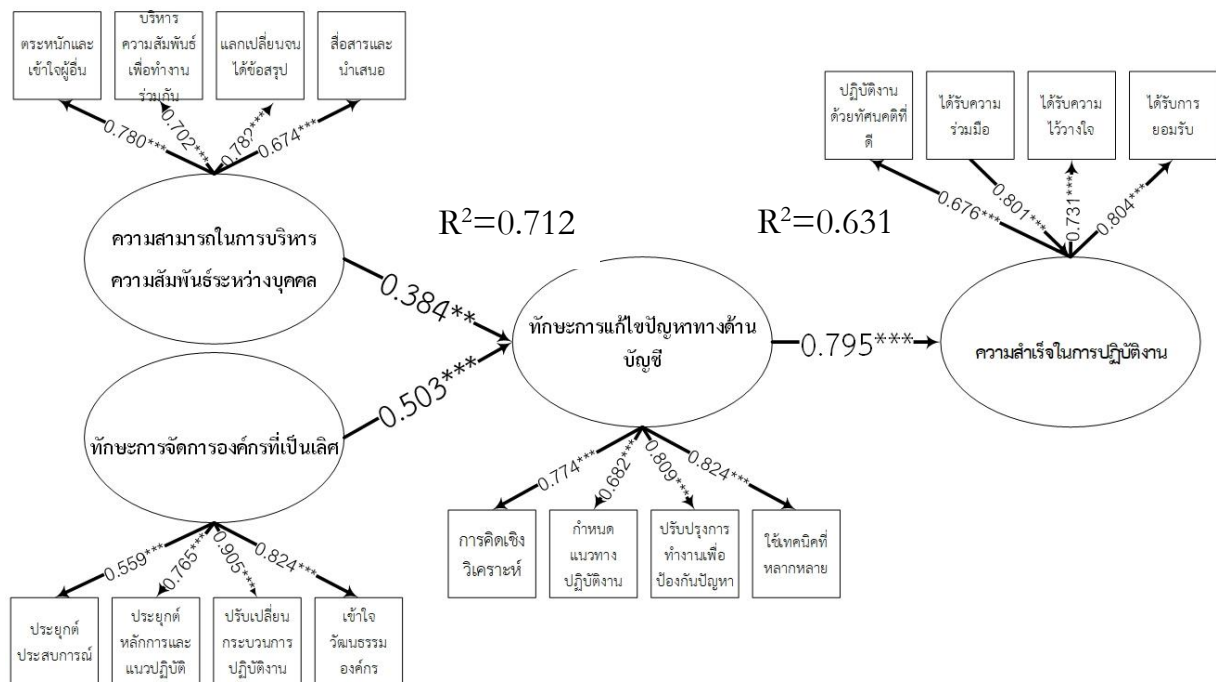
¹ ค่ารากที่สอง (Square Root) ของ AVE

**p<.01 *p<.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบพบว่า ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ (0.672) ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี (0.639) และความสำเร็จในวิชาชีพ (0.627) ในขณะที่ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี (0.663) และความสำเร็จในวิชาชีพ (0.606) และทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสำเร็จในวิชาชีพ (0.654) และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการทดสอบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุซึ่งเกิดจากสถานการณ์ที่ตัวแปรอิสระมีความเกี่ยวข้องกันมากเกินไป (Multicollinearity) ผู้วิจัยจึงทดสอบปัญหาดังกล่าวโดยพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และพบว่าการศึกษาครั้งนี้มีค่า VIF ระหว่าง 2.71-3.47 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งถือว่าไม่พบปัญหา Multicollinearity ในการศึกษาครั้งนี้ (Hair et al., 2010)

คณะผู้วิจัยตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกเพื่อเป็นการประเมินว่าโครงสร้างเชิงแนวคิด (Constructs) ในโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling, SEM) นั้นมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนเพียงพอโดยการเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ซึ่งแสดงในแนวทแยงของตารางที่ 3 กับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างในตารางที่ 3 ซึ่งผลการเปรียบเทียบพบว่า ค่ารากที่สองของ AVE สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่น ดังนั้นสรุปได้ว่าทุกตัวแปรในโมเดลมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตามเกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981)

ผลการวิจัย



ภาพที่ 2 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างอิทธิพลระหว่างความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี และความสำเร็จในวิชาชีพ

ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี และความสำเร็จในวิชาชีพ โดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการวิเคราะห์อิทธิพล ดังแสดงในตารางที่ 5 ค่าดัชนีชี้วัดความกลมกลืนในโมเดลทั้ง χ^2/df , CFI, IFI, RMSEA รายงานว่าทุกดัชนีชี้วัดความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมการ

โครงสร้างในการศึกษาครั้งนี้มีความกลมกลืนกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับคำแนะนำในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลกับโมเดลการศึกษาที่แนะนำโดย Byrne (1998)

ภาพที่ 2 แสดงค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝง โดยความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ($\beta = 0.384, P < .01$) และทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ($\beta = 0.503, P < .01$) ในขณะที่ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ($\beta = 0.795, P < .01$) ดังนั้นสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1, 2 และ 3 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมของตัวแปรแฝงภายในพบว่า ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลรวม (Total Effect) ต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (0.305) ตามด้วยทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศมีอิทธิพลรวมต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (0.400) โดย ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศร่วมกันอธิบายทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีได้ร้อยละ 71.2 (ค่า R-square เท่ากับ 0.712) ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีสามารถอธิบายระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.1 (ค่า R-square เท่ากับ 0.631)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูล

ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์	หลักเกณฑ์แต่ละดัชนี	ผลที่ได้จากการศึกษา
Normed chi-square (χ^2 / df)	<3.00	1.68
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบComparative Fit Index (CFI)	>0.90	0.938
ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน Incremental Fit Index (IFI)	>0.90	0.939
ดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	<0.10	0.076

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในวิชาชีพซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญ นอกเหนือจากทักษะและความรู้เชิงวิชาชีพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารหน่วยงานบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งเป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ โดย ทักษะทางสังคมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี โดยผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูลพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งเป็นการยืนยันว่า ทักษะทางสังคมในการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความสำเร็จของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ โดยสามารถอภิปรายแต่ละประเด็นจากสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเสริมสร้างทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีในองค์กร เป็นที่ทราบกันดีว่า การปฏิบัติงานด้านบัญชียังจำเป็นต้องได้รับข้อมูลและหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อนำมาประมวลผล รวบรวม จัดประเภท และบันทึกการรายการ ซึ่งการทำงานด้านบัญชีในองค์กรขนาดใหญ่ นักบัญชีควรมีความสามารถในการสื่อสารสิ่งต้องการและเจรจาขอความร่วมมือ รวมถึงเข้าใจบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการจัดทำรายงานการเงินและเสนอต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์และความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ จำเป็นต่อการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประมาณความสมเหตุสมผลในการกำหนดสมมติฐานเพื่อการประมาณการทางบัญชี ไม่เพียงเท่านั้น เมื่อเกิดปัญหาด้านบัญชีหรือภาษีอากรขั้นผู้

ประกอบวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องบริหารความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานหรือระบบการทำงานเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ (Pollock et al., 2023) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ระบุว่าความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ (Bar-On, 2006; Thapayom et al., 2018)

สมมติฐานที่ 2 การศึกษาค้นคว้าให้หลักฐานว่า ระดับทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศของผู้บริหารฝ่ายบัญชีจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าเก็บข้อมูลจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ซึ่งเป็นบริษัทชั้นนำของประเทศและมีขนาดใหญ่ที่มีรายการค้าที่ซับซ้อน ผู้ประกอบการวิชาชีพจำเป็นต้องมีทักษะในการจัดการบุคคล การแบ่งงานในหน่วยงาน และเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาด้านบัญชีและภาษีอากรขององค์กร นักบัญชีที่สามารถประยุกต์ ประสพการณ์ทำงาน ทักษะการจัดการบุคลากร ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร เพื่อใช้ทักษะเหล่านี้ในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนและปรับเปลี่ยนขั้นตอน ระบบบัญชีและระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานได้ (Mulati & Indriani, 2024) ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาจากหลักฐานเชิงประจักษ์นี้สอดคล้องกับผลการศึกษาในระดับสากลในอดีต (Bradley, 2009; De Fruyt et al., 2015; Navaitiene, 2014; Neubert et al., 2015) และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสากลสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 5 (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558) ซึ่งระบุว่า การเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจำเป็นต้องการประยุกต์ ประสพการณ์ หลักการและแนวปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีที่ซับซ้อน

สมมติฐานที่ 3 ผลการศึกษาค้นคว้าว่า ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่มีทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชีที่ดีมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งทักษะการแก้ปัญหาคือการแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในสิบทักษะทางสังคมที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน การศึกษาค้นคว้าพบว่า นักบัญชีที่มีทักษะในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะได้รับความไว้วางใจ และยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานในกิจการจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เนื่องจากทักษะการแก้ไขปัญหาจะช่วยให้ นักบัญชีสามารถนำแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ มาใช้ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการแก้ไขปัญหา ทำงานเป็นระบบ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาที่หลากหลาย ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต เกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหา (ธนวัชร จริยะภูมิ และ พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, 2559; Mulati & Indriani, 2024; Pulakos et al., 2000) และสอดคล้องกับข้อสังเกตของ World Economic Forum นักบัญชีที่มีทักษะทางสังคมที่จำเป็นจะช่วยสนับสนุนธุรกิจให้รวบรวมข้อมูลตัวเลขทางบัญชีที่มีจำนวนมหาศาลและมีความซับซ้อนให้เป็นสารสนเทศทางการบัญชีที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้ใช้รายงานการเงินได้ (World Economic Forum, 2020)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาครั้งนี้ คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาต่อยอดจากผลการวิจัยที่ได้ เพื่อพัฒนาปรับใช้กับวิชาชีพบัญชี ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการศึกษาค้นคว้าให้ข้อค้นพบว่า ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ ทักษะการแก้ไขปัญหาทางด้านบัญชี มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาจะพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี การเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพรุ่นใหม่เข้าสู่วิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งและความได้เปรียบด้านการแข่งขันขององค์กรในอนาคต ซึ่งอาจทำได้โดยการสนับสนุนของฝ่ายบริหารขององค์กร โดยสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ควรได้รับการส่งเสริมผ่านการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเพิ่มเติมจากการอบรมทักษะด้านวิชาชีพ สำหรับ

นักศึกษาที่ยังมิได้เข้าสู่วิชาชีพควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในปัจจุบันให้รองรับทักษะใหม่ ๆ โดยอาจเน้นการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้มีประสบการณ์ทำงานเสมือนทำงานจริงในองค์กร เช่น มหาวิทยาลัยอาจจัดตั้งสำนักงานบัญชีคุณภาพในคณะบริหารหรือคณะบัญชีเพื่อให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์จัดทำบัญชี ภาษีและวิเคราะห์รายงานการเงินผ่านการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

2) แม้ว่าการศึกษาค้นคว้าให้หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประโยชน์ของทักษะทางสังคมทั้งการบริหารความสัมพันธ์ การประยุกต์ประสบการณ์ และความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรในการยกระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางบัญชีที่ซับซ้อน และส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศไทยซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และซึ่งสมาคมผู้ประกอบการธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทยและกรมพัฒนาธุรกิจการค้าอาจนำไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาทักษะของนักบัญชีหรือผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหรือผู้ประกอบการวิชาชีพในสำนักงานบัญชีคุณภาพของกรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้โดยการจัดหลักสูตรอบรมแบบปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเหล่านี้ ซึ่งภาคส่วนธุรกิจของไทยส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจประเทศ ดังนั้น การพัฒนาให้นักบัญชีของกลุ่มธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีทักษะการบริหารความสัมพันธ์ การประยุกต์ประสบการณ์ และความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรตนเองหรือองค์กรลูกค้าในการยกระดับความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางบัญชีที่ซับซ้อนจะช่วยเพิ่มความสามารถด้านการแข่งขันให้กับ กลุ่มธุรกิจเหล่านี้และประเทศไทยได้ โดยสภาวิชาชีพบัญชีอาจร่วมกับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคในการส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อทักษะเหล่านี้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยต่อไปในอนาคต อาจศึกษาเพิ่มเติมถึง ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ มีทักษะทางสังคมประเภทอื่น ๆ หรือไม่ โดยเฉพาะทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม ทั้งยังอาจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศ โดยการอาจศึกษาทักษะด้านวิชาชีพในระยะเริ่มต้นหรือก่อนเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้เชื่อมั่นได้ว่า ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและประสบการณ์ทำงานในองค์กรที่อธิบายไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 5 เรื่องข้อกำหนดด้านประสบการณ์การทำงานจริง จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การศึกษาค้นคว้าให้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวได้ ผลการศึกษาค้นคว้านี้อาจให้แนวทางในการพัฒนาทักษะทางสังคมที่จำเป็นและควรได้รับการพัฒนาตั้งแต่การศึกษาระดับอาชีวศึกษา หรือในระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ความสามารถในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศอาจได้รับการพัฒนาระหว่างการศึกษาก่อนเข้าสู่วิชาชีพโดยการใช้หลักสูตรและการสอนภาคปฏิบัติ (Hands-on) จะช่วยให้พัฒนาทักษะดังกล่าวและสร้างพื้นฐานการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น (Kern, 2002)

ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยประสบการณ์จะส่งเสริมทักษะการทำงานในองค์กรด้านต่าง ๆ เช่น ความเข้าใจถึงกระบวนการทำงานในองค์กรซึ่งจะช่วยในการเชื่อมโยงงานด้านบัญชีกับงานด้านธุรกิจและกิจกรรมทางธุรกิจได้

ข้อจำกัดงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัดดังนี้ ประการแรก การพัฒนาแบบสอบถามจากการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการวิชาชีพควบคู่กับการแปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษจึงอาจมีข้อคำถามบางข้อที่ไม่สามารถเป็นตัวแทนวัดความสามารถในทักษะการจัดการองค์กรที่เป็นเลิศภายใต้วัฒนธรรมแตกต่างจากประเทศตะวันตกได้ รวมทั้งการประยุกต์บางข้อคำถามอาจไม่เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ของประเทศไทย ทำให้ค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อคำถามบางส่วนอยู่ในระดับยอมรับได้แต่ไม่ได้มีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงสูงมากนักเมื่อเทียบกับงานวิจัยอื่น แม้ว่าคณะวิจัยจะปรับแก้ไขข้อคำถามจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผลทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแล้วแต่ยังมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ ประการที่สอง แม้ว่างานวิจัยนี้จะมีอัตราตอบกลับอยู่ในระดับที่ยอมรับสำหรับการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ได้ แต่ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ควรมีขนาดไม่น้อยกว่า 100 ตัวอย่าง (Hair et al., 2010) หากเป็นโมเดลที่มีตัวแปรแฝง 3-5 ตัวแปรควรมีขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 150 ตัวอย่างจึงจะทำให้แน่ใจว่าผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือและมีความถูกต้อง การศึกษาครั้งนี้มีจำนวนขนาดตัวอย่างเพียง 117 ตัวอย่างซึ่งอาจพิจารณาว่ามีจำนวนที่น้อยเกินไปและอาจส่งผลทำให้ความน่าเชื่อถือในการวัดไม่ได้อยู่ระดับสูงดังที่คณะวิจัยคาดหวังไว้ ดังนั้นจำนวนขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2565). รายชื่อบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. <https://www.set.or.th/th/market/information/securities-list/main>
- ธนวัชร จริยะภูมิ และ พัลลภ พิริยะสุรวงศ์. (2559). กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 8(1), 190-199.
- นันทวรรณ บุญช่วย. (2563). ยุคพลิกผันทางเทคโนโลยีกับการพัฒนานักบัญชีนวัตกรรม. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 3(1), 15-26.
- นภารัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2564, 8 มกราคม). *Upskill และ Reskill ความท้าทายสำหรับ CFO และผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว*. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/135090>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี*. <https://www.tfac.or.th/Article/Detail/66980>
- อนุชา ฤทธิชัย, บงกช ตั้งจิระศิลป์ และ วรพรรณ รัตนทรงธรรม. (2563). ผลกระทบของความสามารถในการปรับตัวต่อการตัดสินใจทางการบัญชีและผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี: หลักฐานเชิงประจักษ์จากนักบัญชีในจังหวัดระยอง. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 2(4), 15-29.
- Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2001). *Marketing Research* (7th ed.). John Wiley and Sons.
- Abidi, D. (2018). Fostering organizational capabilities through soft skills: A strategic imperative for a VUCA world. *Discussion Papers In Economics And Business*, 18-08, 1-9.

- Chukwuani, V. N., & Egiyi, M. A. (2020). Automation of Accounting Processes: Impact of Artificial Intelligence. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 4(8), 444-449. <https://www.rsisinternational.org/journals/ijriss/Digital-Library/volume-4-issue-8/444-449.pdf>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Barth, M. E., Li, K., & McClure, C. G. (2023). Evolution in value relevance of accounting information. *The Accounting Review*, 98(1), 1-28. <https://doi.org/10.2308/TAR-2019-0521>
- Bierstaker, J. L., & Wright, S. (2001). A Research Note concerning Practical Problem-Solving Ability as a Predictor of Performance in Auditing Tasks. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 49-62. <https://doi.org/10.2308/bria.2001.13.1.49>
- Bradley, W. E. (2009). Ability and performance on ill-structured problems: The substitution effect of inductive reasoning ability. *Behavioral Research in Accounting*, 21(1), 19-35. <https://doi.org/10.2308/bria.2009.21.1.19>
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, & SIMPLIS: Basic concepts, applications, & programming* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Clement, M. B., Koonce, L., & Lopez, T. J. (2007). The roles of task-specific forecasting experience and innate ability in understanding analyst forecasting performance. *Journal of Accounting and Economics*, 44(3), 378-398. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2007.04.002>
- De Fruyt, F., Wille, B., & John, O. P. (2015). Employability in the 21st Century: Complex (Interactive) Problem Solving and Other Essential Skills. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 276-281. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.33>
- Elo, T., Pätäri, S., Sjögrén, H., & Mättö, M. (2023). Transformation of skills in the accounting field: the expectation–performance gap perceived by accounting students. *Accounting Education*, 33(3), 237-273. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2191289>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388. <http://doi.org/10.2307/3150980>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Prentice Hall.

- Hasan, A. R. (2022). Artificial Intelligence (AI) in accounting & auditing: A Literature review. *Open Journal of Business and Management*, 10(1), 440-465. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.101026>
- Gulati, R., & Reaiche, C. H. (2020, November 21-25). Soft Skills: A Key Driver for Digital Transformation. In J. L. Mauri (Chairs) , *The Fourteenth International Conference on Digital Society ICDS 2020* [Symposium] (pp. 40-43). Valencia, Spain.
- Kastberg, G., & Siverbo, S. (2013). The Design and Use of Management Accounting Systems in Process Oriented Health Care-An Explorative Study. *Financial Accountability & Management*, 29(3), 246-270. <https://doi.org/10.1111/faam.12014>
- Kermis, G., & Kermis, M. (2010). Professional presence and soft skills: A role for accounting education. *Journal of Instructional Pedagogies*, 2, 1-10.
- Kern, B. B. (2002). Enhancing accounting students' problem-solving skills: the use of a hands-on conceptual model in an active learning environment. *Accounting Education*, 11(3), 235-256. <https://doi.org/10.1080/09639280210141680>
- Kirch, D. P., Tucker, M. L., & Kirch, C. E. (2001). The benefits of emotional intelligence in accounting firms. *The CPA Journal*, 71(8), 60-61.
- Kline, P. (1993). *A Handbook of Test Construction*. Routledge.
- Kumar, P., Pillai, R., Kumar, N., & Tabash, M. I. (2023). The interplay of skills, digital financial literacy, capability, and autonomy in financial decision making and well-being. *Borsa Istanbul Review*, 23(1), 169-183. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2022.09.012>
- Lehmann, C. M., & Norman, C. S. (2006). The effects of experience on complex problem representation and judgment in auditing: An experimental investigation. *Behavioral Research in Accounting*, 18(1), 65-83. <https://doi.org/10.2308/bria.2006.18.1.65>
- Muliati, Y., & Indriani, E. (2024). Analysis of Competencies, Soft Skills, and Digital Literacy in the Era of Technological Disruption (Study on Undergraduate Accounting Study Program Students FEB University of Mataram). *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(02), 1418-1431.
- Navaitiene, J. (2014). Career Adaptability of Young Adults: Psychological Aspect of Professional Socialization. *Pedagogika*, 116(4), 124-135. <http://doi.org/10.15823/p.2015.052>
- Neubert, J. C., Mainert, J., Kretzschmar, A., & Greiff, S. (2015). The Assessment of 21st Century Skills in Industrial and Organizational Psychology: Complex and Collaborative Problem Solving. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 238-268. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.14>

- Normand, C. J., & Dudley, L. W. (2004). Teaching Problem Solving in Accounting Courses Using a Generic Problems-Solving Model. *Journal of Accounting and Finance Research*, 12(2). 62-77.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Pollock, M., Schmulian, A., & Coetzee, S. A. (2023). Do team-based written or video explanations of course content enhance accounting students' knowledge, communication, and teamwork skills?. *Journal of Accounting Education*, 65, 100873.
- Pragoddee, P., Boonlua, S., & Muenthaisong, K. (2015). Strategic Accounting Practice Process Orientation and Accounting Success: A Conceptual Framework. *Allied Academies International Conference: Proceedings of the Academy of Accounting & Financial Studies (AAFS)*, 20(2), 173-184.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>
- Snyder, L. G., & Snyder, M. J. (2008). Teaching critical thinking and problem solving skills. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 50(2), 90-99.
- Thapayom, A., Ussahawanitchakit, P., & Boonlua, S. (2018). Effect of Emotional Intelligence Orientation on Audit Sustainability of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 10(3), 1-16.
- Vanhove, A., Opdecam, E., & Haerens, L. (2023). Fostering social skills in the Flemish secondary accounting education: perceived challenges, opportunities, and future directions. *Accounting Education*, 33(4), 414-449. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2208106>
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf