

รูปแบบการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ

Model for Developing Professional Accountants of Government Agencies

เกล็ดนที มโนสันต์¹ และ สุรমন จันทรเจริญ²

Klednatee Manosan and Suramon Chancharoen

Received May 5, 2023 & Revise, May 10, 2023 & Accepted June 30, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ และ 3. เพื่อพัฒนารูปแบบในการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับนักบัญชีปฏิบัติการขึ้นไปที่ทำหน้าที่ในการจัดทำบัญชีให้กับหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 440 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง และเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับมากทั้งหมด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่ค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .65, .81, .83, และ .69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ให้ความสำคัญกับทรัพยากรการสนับสนุน กระบวนการสนับสนุน และผลลัพธ์ด้านการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ

คำสำคัญ: นักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ระบบสารสนเทศทางการบัญชี

¹สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Development Administration Graduate school Suan Sunandha Rajabhat University

²ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹Program of Development Administration Graduate school Suan Sunandha Rajabhat University

Email: sao.kled@gmail.com

Abstract

This research aims to 1. To study the level of organizational support, motivation, self-improvement. use of accounting information systems; and being a professional accountant of government agencies 2. To study the causal factors of organizational support, motivation, self-improvement. and use of accounting information systems Influencing being a professional accountant in government agencies and 3. To develop a model for developing professional accountants of government agencies. Collect data with a sample of government accountants. from the level of operational accountant up. Collect data with the sample group were accountants of government agencies. from the level of operational accountant up Responsible for accounting for government agencies, amounting to 440 people. Data were analyzed by descriptive statistics. and techniques for analyzing structural equation models. And collected data through in-depth interviews with experts Data was analyzed by content analysis techniques. The results showed that 1) Organizational support, motivation, self-improvement use of accounting information systems; and being a professional accountant of government agencies All at the highest level 2) Factors that affect being a professional accountant in government agencies are organizational support, motivation, self-development. use of accounting information systems; at the overall influence values of .65, .81, .83, and .69 with statistical significance at the level 3) Organizational support Motivation Self-improvement use of accounting information systems; Focus on support resources support process and the results of being a professional accountant of government agencies

Keywords: Professional Public Accountant Accounting information system

บทนำ

แนวทางในการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบัน ส่งผลให้การทำงานของนักบัญชีหน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานอย่างซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยที่ปัจจุบันประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจในเชิงบูรณาการ มุ่งเน้นให้ภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และภาคการให้บริการ ได้มีการพัฒนา



40th Anniversary

Journal of the Association of Researchers Vol. 28 No.2 April – June, 2023

ในลักษณะบูรณาการร่วมกับ โดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำของประเทศให้ลดลง การสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และการเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ (National Strategy Committee, 2021; Secretariat of the House of Representatives, 2021) แนวทางในการพัฒนาประเทศดังกล่าว ชี้ให้เห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย จะต้องมีการปรับตัวทางด้านการปฏิบัติอย่างแท้จริง ที่จะต้องมีการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการปฏิบัติงานที่จะต้องบูรณาการงานร่วมกับหน่วยงานที่หลากหลาย ซึ่งรวมถึงงานของนักบัญชี ที่นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเป็นคนเชื่อมประสาน เรื่อง การเงิน กับการบริหารจัดการงานในทุกส่วนขององค์กร นักบัญชีจะต้องมีการปรับตัวในการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ซับซ้อนดังเช่นในปัจจุบัน มีประสิทธิภาพสูงที่สุด ภายความกดดันทางสังคมที่เกิดขึ้น (Chotivechkarn, 2018; Kittiwuttikrai & Chaisawaneeyakorn, 2017; Ibidunni, Okere, Ibidunni, Joshua & Okah, 2018)

นอกจากทักษะเชิงวิชาการแล้ว นักบัญชียังต้องพัฒนาทักษะด้านอื่นๆ อีก และมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ให้นักบัญชีเป็นที่ยอมรับมากขึ้น และอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพบัญชี เพราะการที่ประเทศจะพัฒนาได้อย่างยั่งยืน นอกจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมแล้ว การพัฒนาคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศเพราะคนคือรากฐานที่สำคัญของประเทศ อีกทั้งข้อมูลสารสนเทศทางการบัญชีถือเป็นส่วนประกอบอันสำคัญต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสถูกต้อง (Krutbunyong, 2014; Marius, 2013) นักบัญชีมีอาชีพมีความสำคัญในการเป็นศูนย์กลางของห่วงโซ่คุณค่าในทุกองค์กรตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กไปจนถึงองค์กรขนาดใหญ่ นักบัญชีต้องยกระดับวิธีการทำงานสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีจำนวนมากได้ นักบัญชีมีอาชีพในอนาคตจำเป็นต้องผสมผสานความสามารถในระดับมืออาชีพ ต้องมีความรู้ด้านเทคนิค ทักษะ และความสามารถร่วมกับพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่น มีทักษะส่วนบุคคล มีความเป็นมืออาชีพที่มีคุณภาพ (ACCA, 2016) มีทักษะและความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้เทคนิคดิจิทัล การปรับปรุงกระบวนการให้คำปรึกษา การสื่อสารที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพ (Kane et al., 2015) มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และด้านภาษา (Boonwut, & Intakhan, 2016) นอกจากนี้แล้วนักบัญชีทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาคม นักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ทำการวิจัยทั่วโลกเกี่ยวกับนักบัญชีมืออาชีพที่ต้องเปลี่ยนแปลงไปในระหว่างปี พ.ศ. 2559 ถึงปี พ.ศ 2568 โดยเป็นงานวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับปัจจัยที่มี



ผลกระทบมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านจริยธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้ง การตระหนักถึงความเป็นดิจิทัล (ACCA, 2016)

Marie and Lyndal (2008) ได้อธิบายถึงความสำคัญของนักบัญชีว่า นักบัญชีมีความสำคัญ และจำเป็นต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะต้องทำหน้าที่ในการจัดทำบัญชีและตรวจสอบทางการเงิน ซึ่งนับได้ว่าเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน และมีผลกระทบต่อทั้งการบริหารจัดการ และต่อหุ้นส่วนสำคัญ ในงานวิจัยของ Hazar (2013) ยังได้อธิบายว่า นายจ้างมีความคาดหวังต่อนักบัญชีในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ทักษะในการวิเคราะห์ ทักษะวิชาชีพ และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้แล้ว Uyar and Gungormus (2011) ก็มองเห็นถึงความสำคัญของนักบัญชีที่มีต่อองค์กรเช่นเดียวกัน รวมทั้งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ โดยอธิบายว่า นักบัญชีที่เป็นความต้องการขององค์กร จะต้องมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับนักบัญชี โดยทักษะที่จำเป็นนั้น มีองค์ประกอบมากถึง 21 รายการ และมีมิติความรู้ทางวิชาชีพที่จำเป็น มีองค์ประกอบมากถึง 24 รายการ ผลการวิจัยพบว่าทักษะทั้งหมดยกเว้น ความรู้ด้านซอฟต์แวร์บัญชี ถือเป็นสิ่งสำคัญหรือสำคัญมากสำหรับวิชาชีพบัญชี ในทักษะที่สำคัญที่สุดที่จะต้องมีความรู้คือจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และความซื่อสัตย์สุจริต ความสามารถในการตรวจสอบโปรแกรม Microsoft Office มาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการรายงานทางการเงิน การวิเคราะห์งบการเงิน การบัญชีการเงิน กฎระเบียบของคณะกรรมการตลาดทุน การบัญชีต้นทุน และการจัดการบัญชี ทักษะดังกล่าว นักบัญชีจะต้องมีในระดับดีเลิศ เพราะความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยอาจจะส่งผลกระทบต่อการเจริญก้าวหน้าของบริษัทได้

ความสำคัญของการมีนักบัญชีมืออาชีพอยู่ในหน่วยงานของภาครัฐ ประกอบกับปัญหาที่พบว่า นักบัญชีในปัจจุบันยังมีทักษะความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับที่จะต้องปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานขององค์กรภาครัฐ ที่มีลักษณะของการ บูรณาการข้ามหน่วยงาน การทำงานที่แข่งขันกับเวลา รวมไปถึงการทำงานที่จะต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี รวมถึงการจัดทำรูปแบบการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ
3. เพื่อพัฒนารูปแบบในการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาคุณลักษณะของนักบัญชีมืออาชีพว่า ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นถึงความดีงาม หรือลักษณะเฉพาะตัว ทักษะ ลักษณะเฉพาะตัว หรือความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน การเป็นนักบัญชีมืออาชีพเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่ เหมาะสมของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตทางด้านการประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร ได้แก่ นักบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับนักบัญชีปฏิบัติการขึ้นไป ที่ทำหน้าที่ในการจัดทำบัญชีให้กับหน่วยงานภาครัฐ ที่ปฏิบัติงาน ในช่วง เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2565รวมจำนวน 8,355 คน เนื่องจากนักบัญชีที่ปฏิบัติหน้าที่ในช่วง พ.ศ.2565 เป็นกลุ่มนักบัญชีที่ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความเป็นปัจจุบัน เป็นไปตามยุทธศาสตร์ในการบริหารประเทศของรัฐบาล รวมถึงเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง มีบริบททางสังคมที่จะสามารถช่วยดัดศักยภาพในด้านการเป็นนักบัญชีหน่วยงานภาครัฐได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับนักบัญชีปฏิบัติการขึ้นไป ที่ทำหน้าที่ในการจัดทำบัญชีให้กับหน่วยงานภาครัฐ ที่ปฏิบัติงาน ในช่วง พ.ศ.2565 รวมจำนวน 440 คน

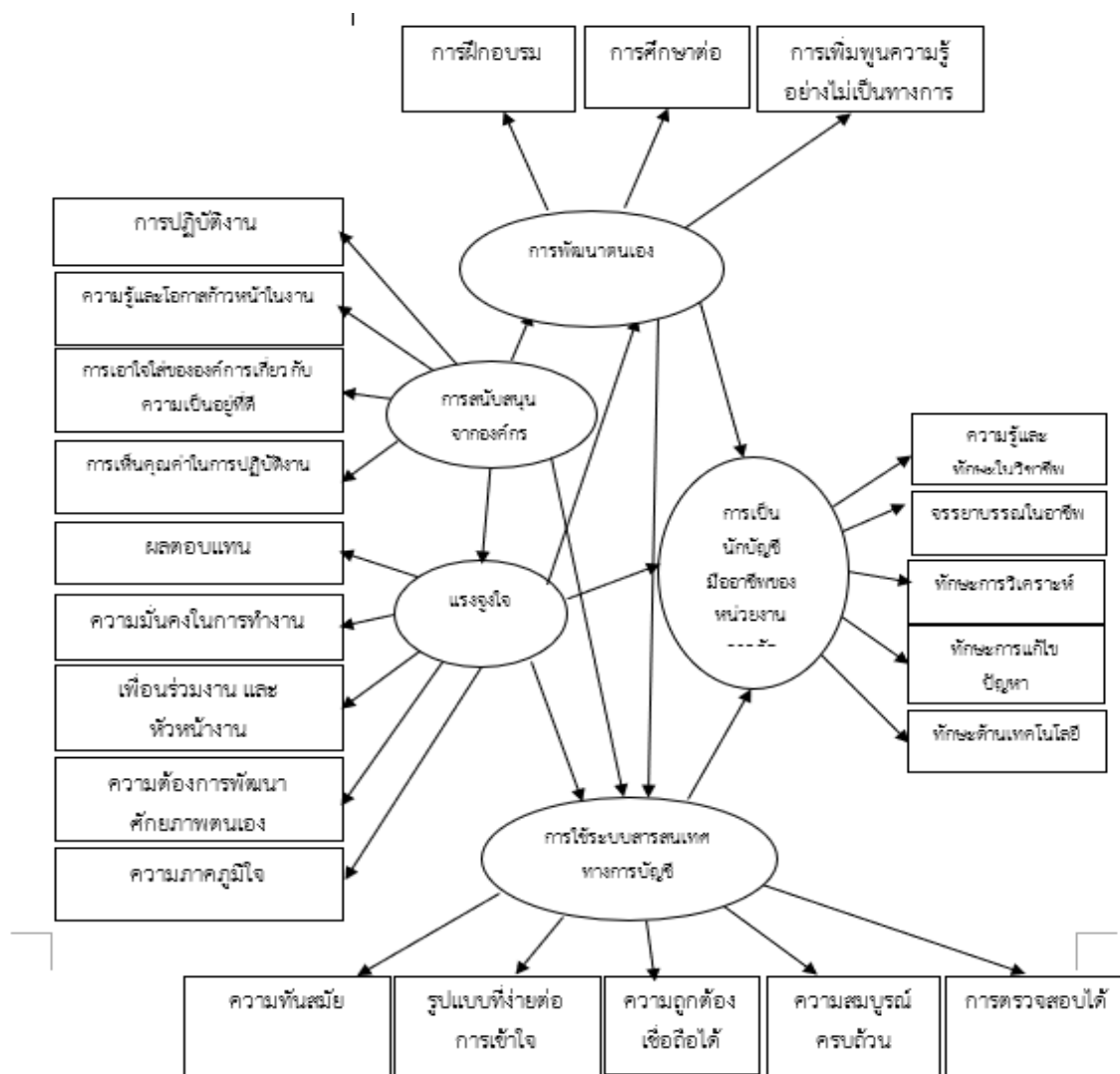
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนผู้ให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพครั้ง ขนาดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับนักบัญชีระดับชำนาญการพิเศษของหน่วยงานภาครัฐ รวมจำนวน 16 คน



กรอบแนวคิดในการศึกษา

การวิจัยนี้อาศัยทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของนักบัญชีมืออาชีพว่า ประกอบด้วยความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องหมายที่ชี้ให้เห็นถึงความดีงาม หรือลักษณะเฉพาะตัว ทักษะลักษณะเฉพาะตัว หรือความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน การเป็นนักบัญชีมืออาชีพเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่ เหมาะสมของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วยปัจจัยด้าน การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี (Said & El-Shafei, 2021; Lao, Cheng, Huang, Ku & Chan, 2017; Schermerhorn & Osborn, 2003; Li, Zhang, Yan, Wen & Zhang, 2020; Maan, Abid, Butt, Ashfaq & Ahmed, 2020; Weldegebriel, Ejigu, Weldegebreal & Woldie, 2016; Haso, Seid, Ibro & Abebe, 2018; Moussa & Frayed, 2017; Sclafani, 2015; Cheng, Huang, Ku & Chan, 2017; Nelson, Todd & Wixom, 2015; Sclafani, 2015) นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้





ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวความคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

กระบวนการวิจัย (Research Design) เป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยเริ่มใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณก่อน (Quantitative Research) ดำเนินการศึกษาระดับของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และปัจจัยเชิงสาเหตุของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนา



ตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ใช้เทคนิคการวิจัยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) หลังจากที่ได้ทราบผลการวิจัยแล้ว จึงดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพต่อ (Qualitative Research) ดำเนินการศึกษารูปแบบการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) จากผู้เชี่ยวชาญ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ (Sample Size) โดยอาศัยแนวคิดของ Librero (1985) ได้เสนอว่า ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้น หากประชากรมีขนาดเล็ก และสามารถที่จะศึกษาได้ควรจะศึกษาจากประชากรทั้งหมด นอกจากนี้ แนวคิดในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำในการเก็บข้อมูลที่จะวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ขนาดกลุ่มตัวอย่างควรผูกผันตามจำนวนตัวแปรเชิงประจักษ์ (Observation Variable) ที่ใช้ศึกษา โดยทั่วไปกำหนดไว้ที่ 1 ตัวแปรเชิงประจักษ์ ต่อ 10 - 20 หน่วย ของกลุ่มตัวอย่าง (Wiratchai, 1995; Tirakanan, 2012; Kaiyawan, 2013; Kelloway, 1998; Joreskog & Sorbom, 1993) ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษา จำนวน 22 ตัวแปร ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จึงควรมีจำนวนไม่น้อยกว่า 440 คน

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลกับนักบัญชีของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับนักบัญชีปฏิบัติการขึ้นไป ทั้งประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ในช่วง พ.ศ.2565 รวมจำนวน 440 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยใช้หน่วยงานภาครัฐที่รับการจัดทำบัญชี เป็นหน่วยในการแบ่งกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จำนวนผู้ให้ข้อมูลในเชิงคุณภาพครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิดของ Nastasi and Schensul (2005) ที่เสนอว่า ขนาดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เหมาะสม ควรอยู่ระหว่าง 5 – 30 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับนักบัญชีระดับชำนาญการพิเศษของหน่วยงานภาครัฐ รวมจำนวน 16 คน ที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเชี่ยวชาญในงานวิชาชีพการบัญชี และความเชี่ยวชาญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมต่อการปฏิบัติงานที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงที่กำกับดูแลงานด้านการเงินการบัญชี กรมบัญชีกลาง จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารและหัวหน้างานที่รับผิดชอบด้านการเงินการบัญชีหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 6 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้บริหารและหัวหน้างานที่รับผิดชอบด้านระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5



คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในพัฒนาการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้วิจัยจะหยุดเก็บข้อมูลเมื่อข้อมูลเริ่มมีความอิ่มตัว ผู้ให้ข้อมูลโดยส่วนใหญ่มีประเด็นการตอบคำถามที่คล้ายๆ กัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บข้อมูลในตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แต่ ละฉบับอยู่ระหว่าง .701 - .890 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพตรวจสอบคุณภาพด้วยเทคนิคสามเส้า (Data Triangulate)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ 1.00 – 1.50 น้อยที่สุด 1.51 – 2.50 น้อย 2.51 – 3.50 ปานกลาง 3.51 – 4.50 มาก 4.51 – 5.00 มากที่สุด (Wongrattana, 2007)
2. เทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model, SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
3. เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



ผลการวิจัย

1) ระดับของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับของปัจจัยเชิงสาเหตุของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักบัญชี มืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ (n= 440)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การสนับสนุนจากองค์กร (ORGSUP)	3.99	.69	มาก
แรงจูงใจ (MOTIV)	3.98	.73	มาก
การพัฒนาตนเอง (SELDE)	4.12	.67	มาก
การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี (ACCMIT)	4.20	.59	มาก
การเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ (PROACC)	4.34	.52	มาก

ตารางที่ 1 พบว่าผลการศึกษาพบว่าการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ (PROACC) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.34 รองลงมา ได้แก่ การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี (ACCMIT) การพัฒนาตนเอง (SELDE) การสนับสนุนจากองค์กร (ORGSUP) แรงจูงใจ (MOTIV) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20, 4.12, 3.99 และ 3.98 ตามลำดับ

2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ รายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 2 ผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) จากแบบจำลองสมการปรับแก้ (n= 440)

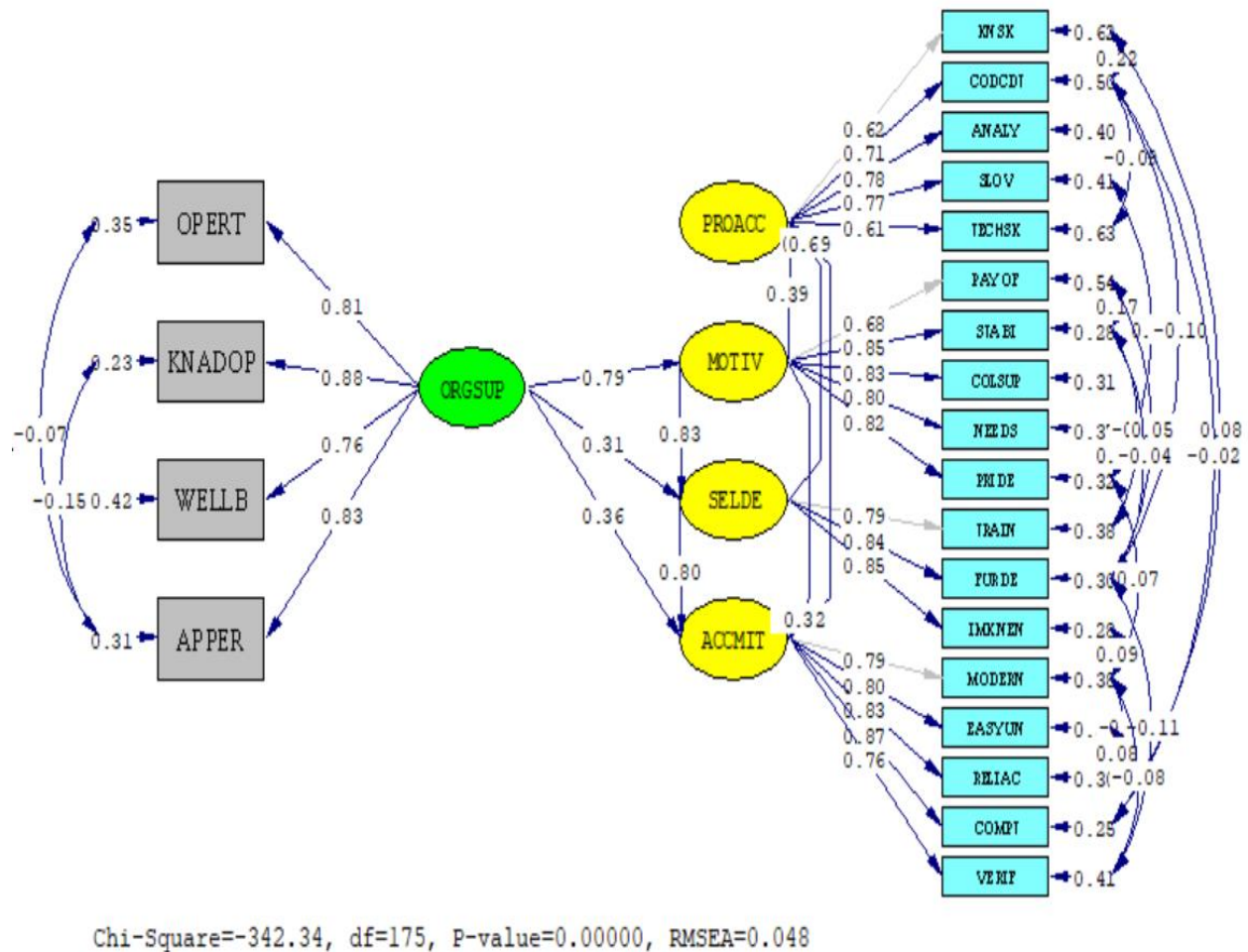
ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ตัวแปรต้น			
			แรงจูงใจ (MOTIV)	การพัฒนา ตนเอง (SELDE)	การใช้ระบบ สารสนเทศ ทางการบัญชี (ACCMIT)	การสนับสนุน จากองค์กร (ORGSUP)
การเป็นนักบัญชีมือ อาชีพของหน่วยงาน ภาครัฐ (PROACC)	.77	DE	.39*(3.88)	.38*(3.08)	.69*(4.49)	-
		IE	.42*(3.07)	.45*(3.35)	-	.65*(10.88)
		TE	.81*(9.17)	.83*(3.28)	.69*(4.49)	.65*(10.88)
แรงจูงใจ (MOTIV)	.63	DE	-	-	-	.79*(13.11)
		IE	-	-	-	-
		TE	-	-	-	.79*(13.11)
การพัฒนาตนเอง (SELDE)	.85	DE	.83*(10.44)	-	-	.31*(3.82)
		IE	-	-	-	.46*(10.16)
		TE	.83*(10.44)	-	-	.77*(14.73)
การใช้ระบบ สารสนเทศทางการ บัญชี (ACCMIT)	.67	DE	.32*(4.75)	.80*(4.97)	-	.36*(3.52)
		IE	.37*(4.41)	-	-	.52*(8.19)
		TE	.69*(7.00)	.80*(4.97)	-	.88*(13.05)

$\chi^2 = 342.34$ df = 175 p-value = .00000, $\chi^2 / df = 1.95$, RMSEA = .048, RMR = .022,
SRMR = .043, CFI = .98, GFI = .93, AGFI = .91, CN = 243.53

ตารางที่ 2 พบว่าแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังค่าดัชนีความกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2 = 342.34$ df = 175 p-value = .00000, $\chi^2 / df = 1.95$, RMSEA = .048, RMR = .022, SRMR = .043, CFI = .98, GFI = .93, AGFI = .91, CN = 243.53 โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบ



สารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .65, .81, .83, และ .69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมด สามารถร่วมกันทำนายการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ได้ร้อยละ 77 ดังภาพประกอบ 1



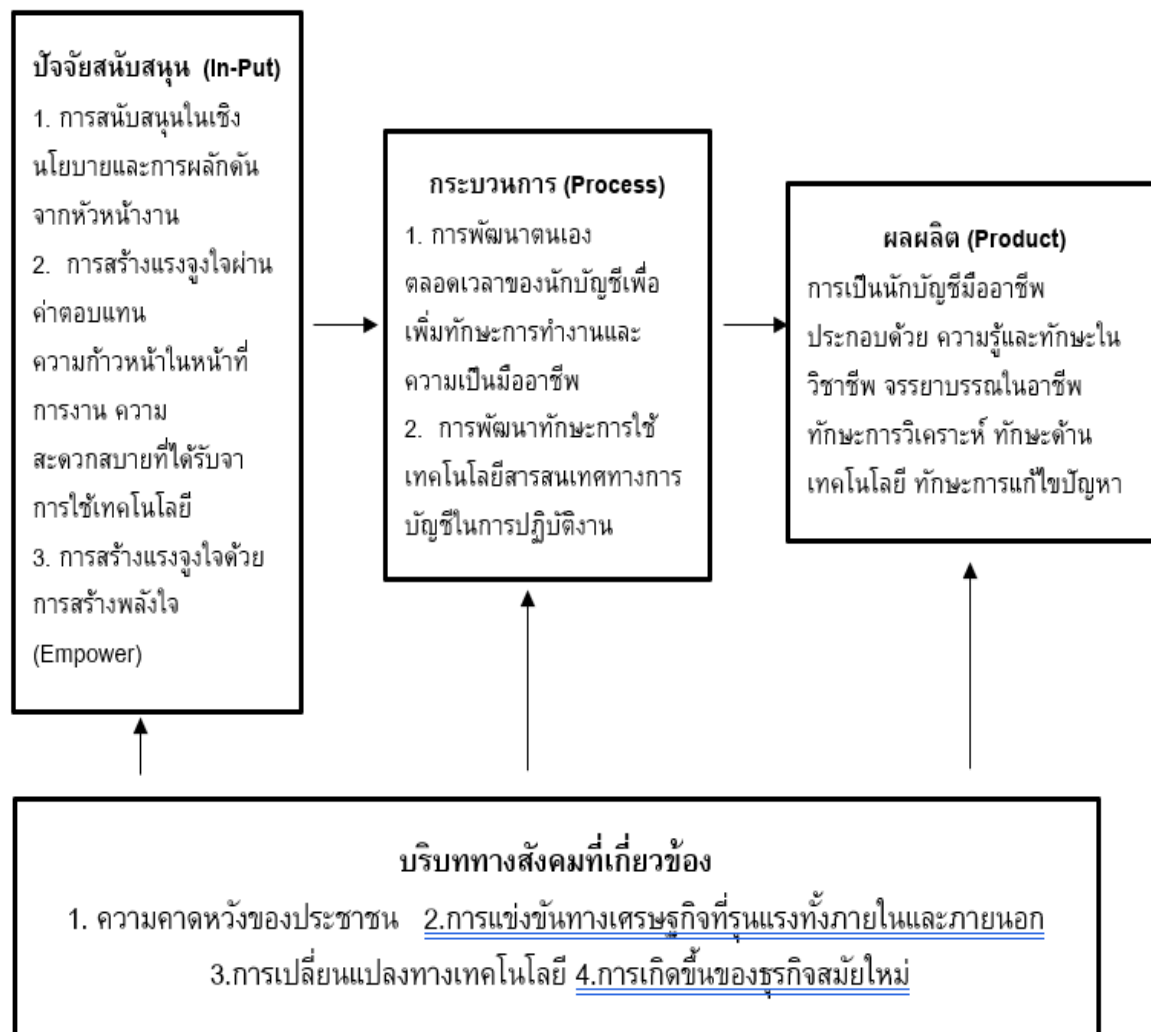
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุของการสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ (n= 440)



3) การพัฒนารูปแบบในการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า

ผลการวิจัยในระยะที่ 1 และ 2 ประกอบกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐว่าจะอยู่ในรูปแบบของทฤษฎีระบบ (Systematic Approach) โดยจะเริ่มต้นจาก(1) ปัจจัยสนับสนุน (In-Put) ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนให้นักบัญชีได้เกิดความเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย การสนับสนุนในเชิงนโยบายและการผลักดันจากหัวหน้างาน การสร้างแรงจูงใจผ่านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสะดวกสบายที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยี และการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างพลังใจ (Empower) (2) กระบวนการ (Process) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม กระตุ้น ที่สำคัญให้นักบัญชีได้เกิดความเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองตลอดเวลาของนักบัญชีเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานและความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการปฏิบัติงาน และ (3) ผลผลิต (Product) เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา ส่งเสริม ซึ่งคือ การเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ความคาดหวังของประชาชน การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงทั้งภายในและภายนอก และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 4.การเกิดขึ้นของธุรกิจสมัยใหม่สามารถนำเสนอเป็นแผนภาพประกอบดังนี้





ภาพที่ 3 แสดงการพัฒนารูปแบบในการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

ตามวัตถุประสงค์ที่ 1) การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี และการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับมาทั้งหมด



40th Anniversary

Journal of the Association of Researchers Vol. 28 No.2 April – June, 2023

ตามวัตถุประสงค์ที่2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ที่ค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .65, .81, .83, และ .69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตามวัตถุประสงค์ที่ 3) การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ให้ความสำคัญกับทรัพยากรการสนับสนุน กระบวนการสนับสนุน และผลลัพธ์ด้านการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบว่า การเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งหมด แสดงให้เห็นถึงสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในปัจจุบันที่กำลังเป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจของแวดวงวิชาการด้านบัญชี เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลทำให้ระบบการบริหารจัดการต่างๆ ทางด้านภาษี มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ จึงทำให้การเป็นนักบัญชีในปัจจุบันจะต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว รวมถึงองค์กรที่นักบัญชีสังกัดอยู่จะต้องให้ความสำคัญกับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดพัฒนาทักษะการเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ให้เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (National Strategy Committee, 2021; Krutbunyong, 2014; Boonwut & Intakhan, 2016) ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีบทบาทที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นักบัญชีของหน่วยงานภาครัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวในการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศในปัจจุบันที่มุ่งเน้นทางด้านเทคโนโลยี มีการนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ร่วมงานด้วย (Vladica 2014; Said & El-Shafei, 2021; Lao, Cheng, Huang, Ku & Chan, 2017)

ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง การใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ทรัพยากรสำคัญทั้งหมดในองค์กรที่มีอยู่ ได้เกิดการใช้งานที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการทำงานได้ (Gilbreath & vBenson, 2004; Schermerhorn & Osborn, 2003; Li, Zhang, Yan, Wen & Zhang, 2020; Maan, Abid, Butt, Ashfaq & Ahmed, 2020) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่จะทำให้นักบัญชี



ขององค์กรภาครัฐ มีแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองในมิติต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีทักษะในงานด้านบัญชีมากยิ่งขึ้น แรงจูงใจจะทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Vladica 2014; Said & El-Shafei, 2021; Weldegebriel, Ejigu, Weldegebreal & Woldie, 2016; Haso, Seid, Ibro & Abebe, 2018; Moussa & Frayed, 2017) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการลงมือปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ ตามที่ต้องการ โดยมีเป้าหมายเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อเกิดการพัฒนาตนเองก็จะส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะการพัฒนาตนเองจะทำให้นักบัญชีมืออาชีพได้เห็นถึงข้อบกพร่องของตนเอง และจะมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านที่สำคัญซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อทักษะการปฏิบัติงานในอนาคต (Houghton, Dawley & DiLiello, 2012; Sclafani, 2015; Kocaman, Dicle & Ugur, 2009; Robitschek, Ashton, Spering, Geiger, Byers, Schotts & Thoen, 2012; Lao, Cheng, Huang, Ku & Chan, 2017) และปัจจัยด้านการใช้ระบบสารสนเทศทางการบัญชี ซึ่งเป็นนวัตกรรมในการทำงานของนักบัญชีที่มีการนำระบบทางด้านเทคโนโลยีออนไลน์ เข้ามาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านบัญชีให้มีความถูกต้อง และรวดเร็ว การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้านบัญชีนั่น จะช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในงานได้เป็นอย่างดี สร้างความรวดเร็ว และความถูกต้อง ทำให้เกิดทักษะการเป็นมืออาชีพของนักบัญชีได้ เพราะโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นักบัญชีที่มีความสามารถสูง ก็ย่อมที่จะต้องมีความรู้การใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานที่ดีด้วย (Raymond, 2007; Dickins & Higgs, 2006; Nelson, Todd & Wixom, 2015; Sclafani, 2015)

ผลการวิจัยยังพบว่า รูปแบบในการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ จะต้องมีการทรัพยากรในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชี ประกอบด้วย การสนับสนุนในเชิงนโยบายและการผลักดันจากหัวหน้างาน การสร้างแรงจูงใจผ่านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสะดวกสบายที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยี และการสร้างแรงจูงใจด้วยการสร้างพลังใจ (Empower) เพื่อให้เกิดกระบวนการสำคัญในการพัฒนาทักษะโดยเฉพาะด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนักบัญชีมืออาชีพได้ เพราะว่า ในทางปฏิบัติแล้ว นักบัญชีไม่ได้ทำงานเพียงผู้เดียว แต่จะต้องอาศัยการประสานงาน ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญด้วย (Intuit, 2020; Report, 2017; Chaipat, 2016; Church, 2012; Li, Zhang, Yan, Wen & Zhang, 2020; Weldegebriel, Ejigu, Weldegebreal & Woldie, 2016; Krutbunyong, 2014)



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

รูปแบบการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐได้ค้นพบองค์ความรู้ ของการนำทฤษฎีระบบ โดยจะเริ่มต้นจาก 1) ปัจจัยสนับสนุน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการสนับสนุนให้นักบัญชีได้เกิดความเป็นนักบัญชี มืออาชีพ ประกอบด้วย การสนับสนุนในเชิงนโยบายและการผลักดันจากหัวหน้างาน การสร้างแรงจูงใจผ่าน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสะดวกสบายที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยี และ การสร้าง แรงจูงใจด้วยการสร้างพลังใจ 2) กระบวนการ เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริม กระตุ้น ที่สำคัญให้ นักบัญชีได้เกิดความเป็นนักบัญชีมืออาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองตลอดเวลาของนักบัญชีเพื่อเพิ่มทักษะ การทำงานและความเป็นมืออาชีพ และการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีในการ ปฏิบัติงาน และ 3) ผลผลิต เป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนา ส่งเสริม ซึ่งคือ การเป็นนักบัญชีมืออาชีพของ หน่วยงานภาครัฐ ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนายังต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ความคาดหวังของประชาชน การ แข่งขันทางเศรษฐกิจที่รุนแรงทั้งภายในและภายนอก และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 4)การเกิดขึ้นของธุรกิจ สมัยใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดของนักบัญชีควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจผ่านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน รวมถึงการสร้างความตระหนักให้นักบัญชีได้เห็นว่า การเป็นนักบัญชีมืออาชีพจะส่งผลต่อความก้าวหน้า ของประเทศชาติในภาพรวม เพื่อเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดขึ้น โดยกำหนดนโยบายตั้งแต่ระดับประเทศ จนกระทั่งหน่วยงานที่นักบัญชีได้ปฏิบัติงาน

2. ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีที่มีความทันสมัย เพื่อเป็นสื่อการเรียนรู้ให้กับนักบัญชีของหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เพื่อการเรียนรู้และ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การเป็นมืออาชีพในอนาคต ผ่านระบบการจูงใจด้วยความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน และการชี้ให้เห็นถึงสำคัญในการลดภาระงานด้วยเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการถอดบทเรียนของนักบัญชีมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับประเทศ เพื่อศึกษาถึง ชีวิตประวัติที่เกิดขึ้นในอาชีพการเป็นนักบัญชี ซึ่งจะทำให้ได้เห็นถึงข้อมูลในเชิงลึกว่า สาเหตุที่แท้จริงของการเป็นนัก



บัญชีมีออซีฟนั้นเกิดขึ้นมาจากปัจจัยใดบ้าง รวมถึงรายละเอียดของแต่ละปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันส่งเสริม การเป็นนักบัญชีมีออซีฟให้เกิดขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการส่งเสริมจากหัวหน้างาน และแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ส่งผลต่อการเป็นนักบัญชีมีออซีฟในแบบจำลองเชิงสาเหตุของการเป็นนักบัญชีมีออซีฟ

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2564). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เฉลิมขวัญ ครุฑบุญยงค์. (2557).คุณสมบัติของนักบัญชีที่พึงประสงค์สำหรับอุตสาหกรรมญี่ปุ่นใน ประเทศไทย.

Panyapiwat Journal. 6(1): 77-85.

นงลักษณ์ วิรัชชัย.(2538). *วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ*.วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 7(2): 1-36.

มงคล กิตติวุฒิไกร และมนัสดา ชัยสวนียากรณ์. (2560). คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาการบัญชีในความต้องการของสถานประกอบการในเขตจังหวัดมุกดาหาร. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.12(1): 27-37.

ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริรัฐ โชติเวชการ. (2561). *การใช้ประโยชน์ OCR ในวงการบัญชี*. จดหมายข่าวสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564). *สานพลังประชารัฐ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สรันษ ขุนวุฒิ และ ไพฑูรย์ อินตะขัน. (2559). การศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะของนักบัญชียุคใหม่ ภายใต้ *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่. 9(1) : 167-177.

สุวิมล ตีรกันันท์. (2555). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์* . กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ACCA. (2016). *Professional accountants–the future: Generation Next. The Association of Chartered Certified Accountants*. USA: Association of chartered certified accountants.
- Chaipat, S (2016). The Using of Accounting Information System of Hotel Executives in Muang District, Phuket Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Ratchaphruek University*. 2(2): 56-65
- Church, B. K. (2012). Shared Interest and Honesty in Budget Reporting. *Accounting Organizations and Society*. 37 : 155 - 167.
- Dickins D. & Higgs J. L. (2006). Shopping for an Auditor. *The Journal of Corporate Accounting & Finance*. 10(2006): 1-15.
- Gilbreath, B., & Benson, P. G. (2004). *The contribution of supervisor behavior to employee psychological well-being*. Work & Stress
- Hazar, D. (2013). *Accounting Information Systems in an ERP Environment and Tunisian Firm Performance*. The International Journal of Digital Accounting Research.
- Haso, T.K., Seid, S.S., Ibro, S.A & Abebe, F. (2018). *Factors affecting motivation of primary health care workers in west Arsi Zone, Oromia region, south east of Ethiopia*. Advanced Practice Nurse.
- Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). *The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership*. International Journal of Leadership Studies.
- Ibidunni, O. M., Okere, W., Ibidunni, A. Joshua, A., & Okah, E. (2018). Accounting Ethics and the Performance of Accounting Firms in Lagos, Nigeria. *Journal of Financial Markets*. 2: 10-16.
- Intuit. (2020). *Report-Future of the Accounting Profession*. IAESB: International Accounting Education Standards Broad. (2014).
- Joreskog, K. G., & SBRbom, D. (1993). *LISREL L'III: Analysis of linear structural relations*. Mooresville. IN: Scientific Software.



- Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N. & Kiron, D. (2015). *Is your business ready for a digital future?*. MIT sloan management review.
- Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for structural equation modeling: A researcher's guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kocaman, G., Dicle, A. & Ugur, A. (2009). A longitudinal analysis of the self-directed learning readiness level of nursing students enrolled in a problem-based curriculum. *Journal of Nursing Education*. 48(5): 286-290
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F & Zhang, Y. (2020). *Nurses' intention to stay: the impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction* J. Adv. Nurs.
- Lao, A. C.-C., Cheng, H. N. H., Huang, M. C. L., Ku, O., & Chan, T.-W. (2017). Examining motivational orientation and learning strategies in computer-supported self directed learning (CS-SDL) for mathematics: the perspective of intrinsic and extrinsic goals. *Journal of Educational Computing Research*. 54(8): 1168-1188.
- Marius, C. E. (2013) *Performance and Excellence in Defining, Asserting and Concretizing the Mission of Business Organization*. Original Research Article Procardia – Social and Behavioral Sciences.
- Marie H. K. & Lyndal, D. (2008). *What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations*. Toowoomba, Queensland: School of Accounting, Economics and Finance University of Southern Queensland
- Maan, A.T., Abid, G., Butt T.H., Ashfaq F. & Ahmed S. (2020). *Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment*. Future Business Journal. 6(21): 99-132
- Moussa R.I & Frayed S.A. (2017). *New recruited nurses emotional intelligence and their achievement motivation*. Res. J. Med. Med. Sci.
- Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*. 43(3): 177-195.



- Nelson, R. R., Todd, P. A., & Wixom, B. H. (2015). Antecedents of Information and System Quality: An Empirical Examination Within The Context of Data Warehousing. *Journal of Management Information Systems*. 21(4): 199-235.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*. 59(2): 274-287.
- Raymond, P. (2007). The Efficiency of Information. *Journal of Management Information Systems*. 24(2) 221-260
- Report. (2017). *Thai Financial Reporting Standards (Revised 2017)*. Bangkok: Federation of Accounting Professions
- Schermerhorn, R., Hunt, G & Osborn, N. (2003). *Organization Behavior*. New York: John-Wiley & Sons.
- Said, R.M & El-Shafei, D.A. (2021). *Occupational stress, job satisfaction and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City*. Egypt Environ. Sci. Pollut. Res.
- Sclafani, S.K. (2015). *Singapore chooses teachers carefully*. Kappan. 97(3): 8-13.
- Uyar, A & Gungormus, A. H. (2011). *Professional Knowledge and Skills Required for Accounting Majors Who Intend to Become Auditors: Perceptions of External*. International Journal of Economics and Business Research.
- Vladica. M. (2014). *Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis*. Nursing Outlook.
- Weldegebriel, Z., Ejigu, Y., Weldegebreal, F. & Woldie M. (2016). *Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara*. Northwest Ethiopia Patient Preference and Adherence.



Translated Thai References

- Boonwut, S & Intakhan, P (2016). A study of characteristics of modern accountants. under the ASEAN Economic Community. *Journal of Modern Management Sciences*. 9(1) : 167-177.
- Chotivechkarn, S (2018). *Utilization of OCR in accounting*. Federation of Accounting Professions newsletter under the royal patronage
- Kaiyawan, Y (2013). *Multivariate Statistical Analysis for Research*. Bangkok: School. Printing of Chulalongkorn University.
- Krutbunyong, C (2014). Desirable Qualifications of Accountants for Japanese Industry in Thailand. *Panyapiwat Journal*. 6(1): 77-85.
- Kittiwuttikrai, M & Chaisawaneeyakorn, M. (2017). Characteristics of accounting graduates in Requirements of establishments in Mukdahan province. *Valaya Alongkorn Research and Development Journal under the royal patronage*. 12(1): 27-37.
- National Strategy Committee. (2021). *National strategy. (2018-2037)*. Bangkok: National Strategy Committee.
- Secretariat of the House of Representatives (2021). *Pracharath power*. Bangkok: The Secretariat of the House of Representatives.
- Tirakanan, S. (2012). *Multivariate Analysis in Social Science Research* . Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Wiratchai, N. (1995). Advanced methodology in research and statistics. *Journal of Research Methodology*. 7(2): 1-36.
- Wongrattana, C. (2007). *Statistical Techniques for Research*. Bangkok: Faculty of Education. Srinakharinwirot University

