



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย

OPERATIONAL EFFICIENCY AND ACCOUNTING PROFESSION SUCCESS
CASE STUDY: ACCOUNTANT OF LISTED COMPANIES
IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

กนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์
KNOKORN ARUNTAWEERUNGROTE

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560



ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
แห่งประเทศไทย

OPERATIONAL EFFICIENCY AND ACCOUNTING PROFESSION SUCCESS
CASE STUDY: ACCOUNTANT OF LISTED COMPANIES
IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

กนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์
KNOKORN ARUNTAWEERUNGROTE

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
กรณีศึกษา : นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ชื่อ นามสกุล นางสาวกนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์


ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

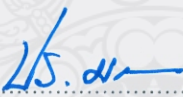
กลุ่มวิชา การบัญชี

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.พิรุชญาณ์ คานะโกะ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล)


.....กรรมการ
(ดร.ปริญญา มากลีน)


.....กรรมการ
(ดร.พิรุชญาณ์ คานะโกะ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ดร.ปริญญา มากลีน)

วันที่ 30 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

ชื่อวิทยานิพนธ์	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ แห่งประเทศไทย
ชื่อ นามสกุล	นางสาวกนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีที่มีประสบการณ์การทำงานบัญชีไม่น้อยกว่า 1 ปี ของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) จำนวน 260 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นและผ่านการทดสอบค่า IOC ค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ และสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า นักบัญชีส่วนใหญ่เชื่อมั่นว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.460) อยู่ในระดับประสิทธิภาพค่อนข้างมาก เช่นเดียวกับ ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.530) คืออยู่ในระดับประสิทธิภาพค่อนข้างมาก ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ในขณะที่ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และ การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในขณะที่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้านสมรรถนะของนักบัญชี ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในขององค์กร และการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะนักบัญชีและการใช้ดุลยพินิจมีอิทธิพลเชิงบวกทั้ง

ทางตรงและทางอ้อมต่อระดับความสำเร็จของนักบัญชี เช่นเดียวกับตัวแปรควบคุม คือตำแหน่งงานมีอิทธิพลต่อระดับการปฏิบัติงานด้านบัญชีและระดับความสำเร็จในวิชาชีพ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
ระดับสมรรถนะของนักบัญชี หลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และระบบการควบคุมภายใน



Thesis Title	Operational Efficiency and Accounting Profession Success Case Study: Accountant of Listed Companies in the Stock Exchange of Thailand
Author	Miss Knokorn Aruntaweerungrote
Degree Title	Master of Business Administration (M.B.A.)
Field of Study	Accounting
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aims to study 1) factors affecting on operational efficiency; and 2) factors affecting on accounting professional success. The samples of this study consists of 260 accountants which has experience in accounting performance at least one year. The research instrument was a questionnaire which development by using IOC technique and already test content and construct validity including reliability. Data analysis employed descriptive statistic such as frequency, percentage, mean and standard deviation including Pearson correlation and multiple regression analysis.

The results of this article found that most accountants believe that mean of the level of operational efficiency = 4.07 (S.D. = 0.460) and mean of the level of accounting profession success = 3.95 (S.D. = 0.530), both of them were quite well in Thailand 4.0. The result also show that level of professional accountant competencies, compliance with the code of ethics profession, and professional judgment have positive significant on operational efficiency at the significant level $\alpha < 0.01$, while operational efficiency, the level of professional accountant competencies, efficiency of internal control system, and professional judgment have positive significant on the level of accounting profession success at the significant level $\alpha < 0.01$. These results also explained that both of the level of professional accountant competencies and professional judgment have both direct and

indirect effect on the level of accounting profession success through operational efficiency with the significant level $\alpha < 0.01$. Additionally, control variable -- work position also has positive significant on both the level of professional accountant competencies and the level of accounting professional success at the significant level $\alpha < 0.05$.

Keywords: operational efficiency, professional accounting successfulness, level of professional accountant competencies, the code of ethics profession and internal control system



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากอย่างยิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ดร. พิรุณญาณ คานะโกะ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งช่วยตรวจสอบแก้ไขจน วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตลอดจนคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ อันได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทนุผล ดร.พรปวีณ์ ชาญสุวรรณ และ ดร.ปริญญา มากกลิ่น ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำเพิ่มเติม ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เป็นอย่างดี จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย อันได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันสิริ ประเสริฐทรัพย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญธรรม พรเจริญ และผู้เชี่ยวชาญอมรศิริ ดิสสร ที่ได้ให้ความกรุณาในการแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจน ดร.ธนธัส ทังมงคล หัวหน้าโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่สำนักงานปริญญาโทที่ช่วยประสานงานและดำเนินการในขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง จนทำให้ การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและให้บริการความสะดวกในทุกๆ ด้าน

ขอขอบคุณ นักบัญชี ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้ที่มีรายชื่อในบรรณานุกรม เพื่อนๆ ผู้ร่วมสถาบันทุกท่าน ที่ช่วยชี้แนะแนวทาง และบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์จากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บิดา มารดา อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาด หลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งอาจก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยด้วยความยินดียิ่ง

กนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์	7
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะของนักบัญชี	10
2.2 การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	12
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร	15
2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ	21
2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี	23
2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี	25
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
2.8 สมมติฐานการวิจัย	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.4 การทดสอบเครื่องมือ	45
3.5 สมการวิจัย	49
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)	61
4.3 ผลการวิเคราะห์โดยสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	63
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.2 อภิปรายผล	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	79
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	80
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	91
ภาคผนวก ข ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น	99
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	107

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	47
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ของสถานประกอบการ	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	59
4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์เกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ	62
4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านบัญชี (OPE)	63
4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS)	66

สารบัญญภาพ

ภาพ

หน้า

- | | | |
|-----|--|---|
| 1.1 | กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน | 5 |
| 1.2 | กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี | 6 |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้านอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ความซับซ้อนของธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบัญชี รวมถึงมาตรฐานรายงานทางการเงิน ส่วนสภาพแวดล้อมภายใน เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนความต้องการของผู้ใช้งบการเงินที่ต้องการใช้ข้อมูลทางการเงินมากขึ้น จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความคาดหวังที่ต้องการนักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณค่าต่อวิชาชีพและสังคม มีจรรยาบรรณ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในทัศนคติเกี่ยวกับการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้และสามารถดำรงตนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาชีพตลอดเวลา ในปัจจุบันการประกอบวิชาชีพบัญชีอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2547 และแนวปฏิบัติหรือกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยสภาวิชาชีพบัญชีทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพต้องมีการปรับตัวและปฏิบัติตามข้อกำหนดต่าง ๆ นอกจากนั้น การปรับเปลี่ยนมาตรฐานบัญชีไทย เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานบัญชีระหว่างประเทศ (International Accounting Standards: IAS) และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองของนักบัญชี ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ตลอดจนความชำนาญในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่การเป็นนักบัญชีมืออาชีพจนประสบความสำเร็จด้านวิชาชีพ การเป็นนักบัญชีอาเซียน รวมถึง วิชาชีพเฉพาะทาง เช่น ด้านการสอบบัญชี ด้านการตรวจสอบภายใน การบัญชีบริหาร และด้านการบัญชีภาษีอากร เป็นต้น ทำให้ทุกอาชีพต้องปรับตัวให้ทันกระแสโลกในยุคไทยแลนด์ 4.0 ตลอดจนความต้องการของผู้ใช้งบการเงินที่ต้องการใช้ข้อมูลทางการเงินมากขึ้น นอกจากจะช่วยบอกสถานะทางการเงินของธุรกิจแล้ว ยังสามารถบอกถึงทิศทางของธุรกิจในอนาคตอีกด้วย หรือถือได้ว่า บัญชีเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจ จึงเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความคาดหวังที่ต้องการนักบัญชีที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดคุณค่าต่อวิชาชีพและสังคม มีจรรยาบรรณ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นในทัศนคติเกี่ยวกับ

การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้และสามารถดำรงตนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาชีพ ตลอดเวลา (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2559)

การพัฒนาศักยภาพของนักวิชาชีพบัญชีไทย ถือเป็นเรื่องที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นสภาวิชาชีพบัญชี สถาบันการศึกษา หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องตระหนักถึงประโยชน์และความจำเป็นในการก้าวไปเป็นนักบัญชีมืออาชีพในระดับสากล ที่สร้างชื่อเสียงและมีความสามารถแข่งขันกับนักวิชาชีพบัญชีในนานาประเทศได้อย่างทัดเทียม โดยมุ่งเน้นความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจังในการยกระดับวิชาชีพบัญชี ในขณะที่นักบัญชีควรต้องมีการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ทั้งความรู้ทางด้านมาตรฐานบัญชีแล้ว ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและรายการเชิงเศรษฐกิจ ด้านเศรษฐศาสตร์ การเงิน การเมือง กฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการบริหารและความเป็นผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก และความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณในด้านความโปร่งใสที่ส่งผลต่อหลักเกณฑ์ในการจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงิน มีจริยธรรมในการทำธุรกิจ และด้านที่จำเป็นและอย่างยิ่งคือ ด้านภาษาต่างประเทศ เมื่อประเทศไทยเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community: AEC) (ปริศนา ประหารข้าศึก, 2557)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างให้เกิดมูลค่าเพิ่ม (Value Added) กับองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความสามารถนำดุลยพินิจมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้นกระบวนการผลักดันความเจริญก้าวหน้าให้กับวิชาชีพบัญชีไทย จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ทำบัญชีเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางบัญชีให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคุณภาพของผู้ทำบัญชีย่อมส่งผลต่อคุณภาพของข้อมูลทางด้านบัญชี ผู้ทำบัญชีจึงจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำบัญชี และนำเสนองบการเงินอย่างเพียงพอ และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (สุภาพร แจ่มศรี, 2554) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาดังกล่าวข้างต้นจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องควบคู่ไปกับความมุ่งมั่นของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยทุกคน ที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเองในทุกด้านอย่างครบถ้วน รวมถึงผสมผสานความรู้ความสามารถ นำมาปรับใช้ สร้างคุณค่าในการพัฒนาผลการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเต็มที่ ถึงแม้ว่า

คุณสมบัติบางประการยังต้องอาศัยทักษะที่ต้องฝึกฝนตามระยะเวลาการทำงานให้มีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงยังต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีพ ให้เป็นผู้มีศักยภาพครบถ้วนทั้งในด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะทางวิชาชีพ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อให้มีคุณสมบัติเที่ยงนักบัญชีมืออาชีพในระดับสากล และก้าวเข้าสู่บัญชีอาเซียน หรือสามารถแข่งขันในระดับโลก และเป็นที่ยอมรับในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่ต้องใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจ ความสำเร็จของนักบัญชีปัจจัยประการหนึ่ง มาจากผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน และมาตรฐานการบัญชีที่บังคับใช้ ทำให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจได้อย่างแท้จริง และใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จทางการบัญชีจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากข้อมูลทางการเงินที่จัดทำขึ้นอย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน ควบคุม และตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุจิตตรา ประครองสี, 2557) และทันต่อความต้องการของผู้ใช้งบการเงิน

ความสำเร็จของนักบัญชี ปัจจัยประการหนึ่ง มาจากผลการปฏิบัติงานด้านการจัดทำข้อมูลทางการเงินได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินและมาตรฐานการบัญชีที่บังคับใช้ ทำให้ผู้ใช้งบการเงินสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจได้อย่างแท้จริง และใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จทางการบัญชีจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากข้อมูลทางการเงินที่จัดทำขึ้นอย่างมีคุณภาพ ช่วยให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน ควบคุม และตัดสินใจในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัฒนา ศิวะเกื้อ และคณะ, 2553: 3) และทันต่อความต้องการของผู้ใช้งบการเงิน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นในยุคของเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะในยุคไทยแลนด์ 4.0 นักบัญชีต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถที่จะแข่งขันในด้านวิชาชีพนักบัญชี ผลงานของนักบัญชีในการจัดทำบัญชี และนำเสนอข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องเปรียบเทียบได้ โดยปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปฏิบัติตามหลักวิชาชีพจรรยาบรรณ ดุลยพินิจ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่ง อันส่งผลให้ปฏิบัติงานของนักบัญชี ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ตามคุณภาพด้านวิชาชีพ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นถึงการศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชี

ที่ปฏิบัติงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีสามารถพัฒนาตนเองและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในวิชาชีพอย่างยั่งยืนต่อไป ตลอดจนความต้องการใช้เงินของผู้ใช้เงินที่ต้องการใช้ข้อมูลทางการบัญชีที่ได้รับความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อทันต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้จะช่วยบอกสถานะทางการเงินของธุรกิจแล้ว ยังสามารถบอกถึงทิศทางของธุรกิจในอนาคตอีกด้วย หรือถือได้ว่า บัญชีเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชี ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้ศึกษามีขอบเขตในการศึกษาวิจัย ดังนี้

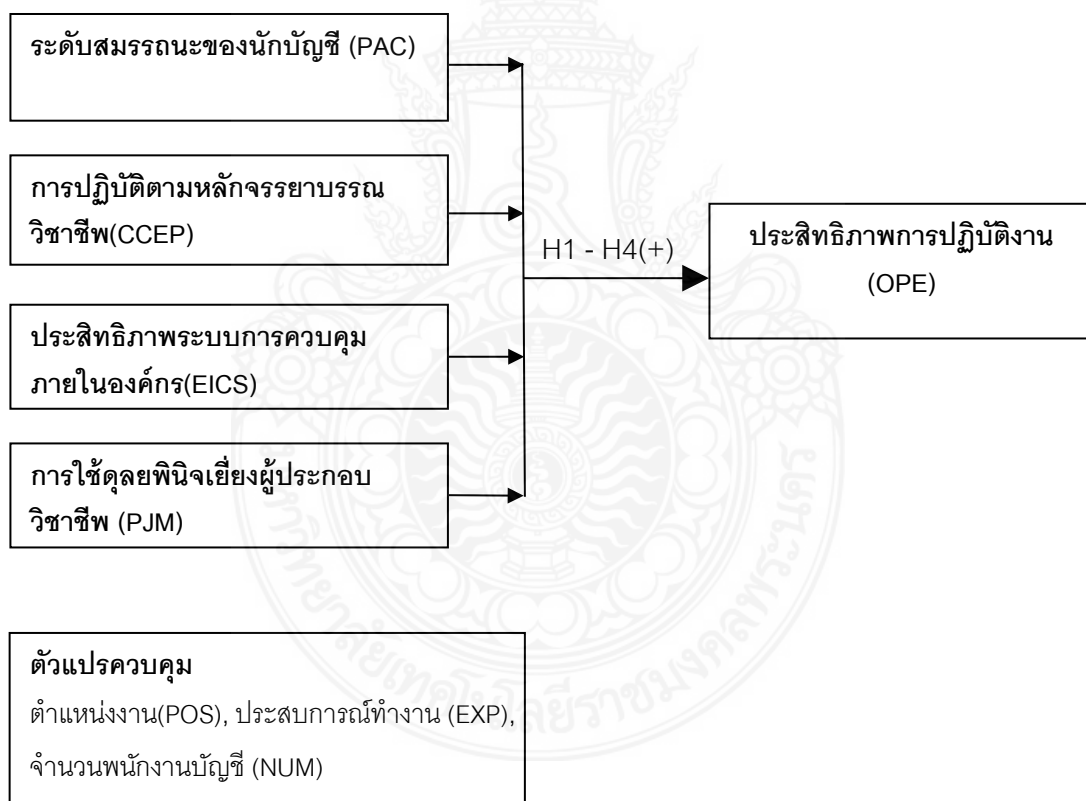
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์จำนวนทั้งสิ้น 590 บริษัท (ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2559, <https://www.set.or.th/th/company/companylist.html>) ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน ผู้จัดการฝ่ายบัญชี นักบัญชีอาวุโส และสมุหบัญชี โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งพบว่า มีผู้ส่งแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 260 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response Rate) เท่ากับร้อยละ 44.07 $[(260/590) \times 100 = 44.07\%]$ ซึ่งมีความเหมาะสม สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามแนวทางของการวิเคราะห์ข้อมูลสายสังคมศาสตร์เกี่ยวกับอัตราตอบกลับที่ยอมรับได้ในงานวิจัยและมีความเป็นไปได้ ซึ่งเท่ากับ 20% (Aaker, Kumar and Day, 2001) ดังนั้น จำนวนข้อมูล 260 ชุดเพียงพอที่จะใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

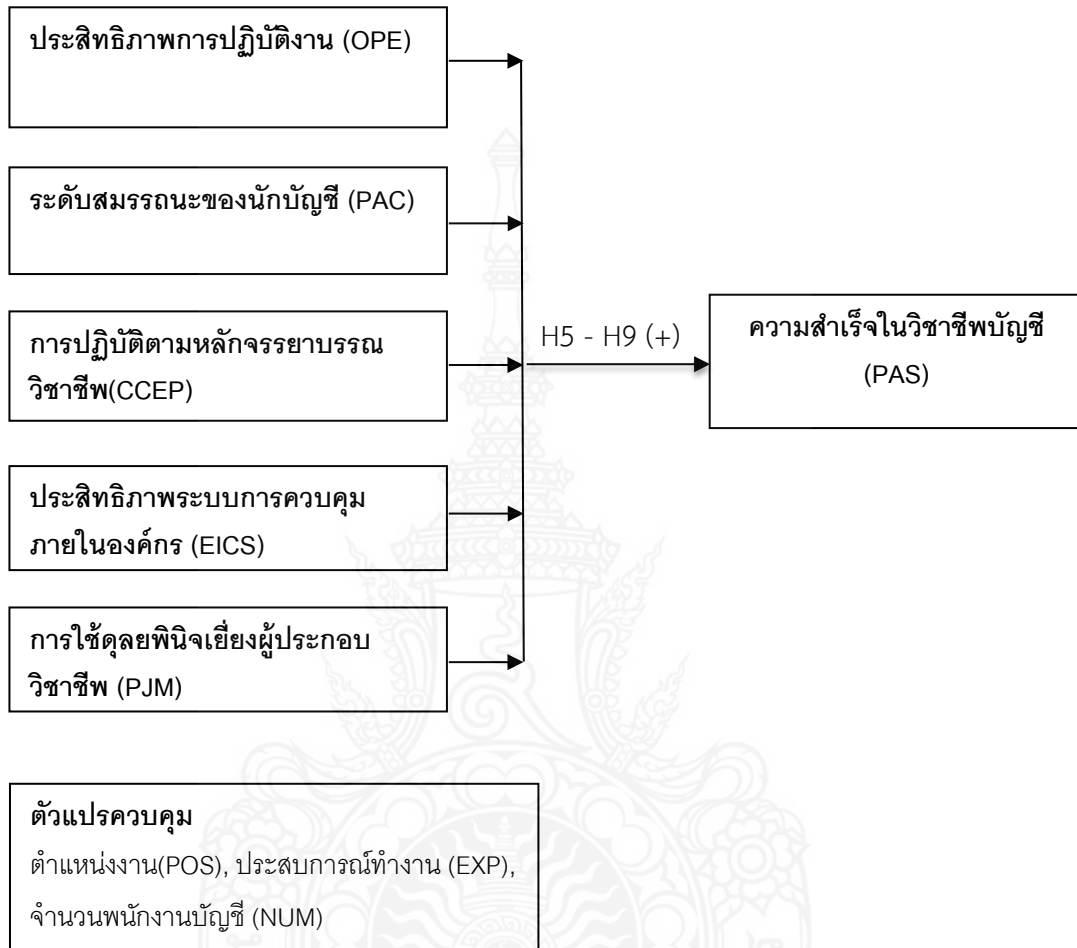
- 1.4.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชี
- 1.4.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชี
- 1.4.3 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพบัญชีและหน่วยงานที่กำกับดูแลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



ภาพ 1.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี



1.6 นิยามศัพท์

นักบัญชีมืออาชีพ (Professional Accountant: PA) หมายถึง ผู้มีหน้าที่ในการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก และทำสรุปข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจในรูปตัวเงิน ผลงานขั้นสุดท้ายของการบัญชีก็คือการให้ข้อมูลทางการเงิน ครอบคลุมถึงงานด้านการทำบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี ซึ่งเป็นประโยชน์แก่หลายบุคคล หลายฝ่าย และผู้ที่สนใจในกิจกรรมขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน ซึ่งเป็นไปตามลักษณะเชิงคุณภาพของงบการเงิน มาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานรายงานทางการเงิน

ระดับสมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี (Level of Professional Accountant Competencies: PAC) หมายถึง ระดับความสามารถทางปฏิบัติงานตามวิชาชีพ และปฏิภาณไหวพริบของนักบัญชี ที่แสดงให้เห็นว่าตนมีทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ในวิชาชีพบัญชี รวมถึงความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การใช้ดุลยพินิจ การแสดงออก ด้านความมีวิจารณญาณทางวิชาชีพ ในเรื่องของความรู้ ทักษะ คุณค่า ทัศนคติ และจรรยาบรรณของนักวิชาชีพบัญชี การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวมทั้งขีดความสามารถในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสามารถนำไปพัฒนาหรือปรับใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ปัญหาได้ และสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้อย่างมีเหตุผลและชัดเจน โดยไม่ทำให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ และประโยชน์ส่วนรวม

การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี (Compliance with the Code of Ethics Profession: CCEP) หมายถึง การประพฤติ หรือการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติของสภาวิชาชีพบัญชีที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของผู้ใช้งบการเงิน ในด้าน 1) ความโปร่งใสความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต; 2) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน; 3) การรักษาความลับ; 4) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ; 5) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้; และ 6) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไปตามแนวทางของสภาวิชาชีพ

ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน (Efficiency of Internal Control System: EICS) หมายถึง ผลที่ได้จากการปฏิบัติงานตามระบบของการควบคุมภายใน ตามกระบวนการ PDCA รวมถึงการปฏิบัติตามมาตรการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกระบวนการ ตามแนวคิด COSO ที่ถูกกำหนดขึ้นโดยผู้บริหาร และมีนโยบายให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานปฏิบัติการ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และก่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามระบบการควบคุมภายในทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินงาน 2) ด้านการรายงานทางการเงิน 3) ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบายเพื่อป้องกันทรัพย์สินของกิจการไม่ให้เกิดการผิดพลาด ททุจริต และข้อมูลทางการบัญชีนั้นถูกต้องน่าเชื่อถือ และการรายงานผลการตรวจสอบหรือทวนสอบระบบการควบคุมภายใน ให้ฝ่ายบริหารทราบตามหลักการ PDCA อย่างต่อเนื่องตามแผนงานที่วางไว้

การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Judgment: PJM) หมายถึง ทักษะในการคิด วิเคราะห์ และการสังเกต อันเกิดจากทัศนคติและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูลการตรวจสอบด้วยการใช้เหตุผล ความช่างสงสัย หรือความไม่เชื่อในข้อมูลที่ไม่ผ่านการพิสูจน์ความถูกต้อง การพิจารณาไตร่ตรองเชิงเหตุและผล รวมทั้งการคิดพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจเกี่ยวกับงานบัญชีซึ่งครอบคลุมถึงการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อจัดข้อสงสัย การค้นหาข้อสรุปจากข้อมูลใหม่ ๆ และการสรุปผลการตรวจสอบจากหลักฐานที่เพียงพออย่างเหมาะสม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency: OPE) หมายถึง ระดับความสามารถที่ทำให้เกิดผลงาน หรือคุณภาพจากการปฏิบัติตามหน้าที่ของนักบัญชี รวมถึงประสิทธิภาพตามแผนงานที่วางไว้สอดคล้องกับบทบาทองค์กร ให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสม และการเพิ่มขึ้นของระดับความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้นโดยมีผลผลิตเป็นตัวกำกับ อาจแสดงในลักษณะการเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายกับผลกำไร รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถบังเกิดผลได้รวดเร็ว เป็นที่ยอมรับ

ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (Professional Accounting Successfulness: PAS) หมายถึง ความภาคภูมิใจ ความสุขในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความสามารถในการพัฒนาความรู้ด้านทักษะวิชาชีพอย่าง

ต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป เช่น การได้เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น รวมถึง การมีหน้าที่การงานที่ก้าวหน้า มั่นคง อันส่งผลให้นักบัญชีมีแรงบันดาลใจตลอดจนคิดบวกต่อวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพบัญชี ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเชื่อมั่น ความพยายามและประสบการณ์ พร้อมทั้งมีทัศนคติแห่งความสำเร็จอย่างแรงกล้า มองชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์" ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ส่วนของนิยามและความหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะของนักบัญชี
- 2.2 การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี
- 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร
- 2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ
- 2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.8 สมมติฐานการวิจัย

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะของนักบัญชี

คำว่า “สมรรถนะ (Competency)” ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน อธิบายว่า หมายถึง ความรู้ความสามารถ และตรงกับคำหลายคำในภาษาอังกฤษ ได้แก่ คำว่า Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill และ Competency (จิตนาภรณ์ ศรีพยัคฆ์, 2548) อย่างไรก็ตาม สมรรถนะ (Competency) ของนักบัญชี ตามความหมายที่ทางสภาวิชาชีพบัญชี (2554) กำหนดขึ้น และเป็นไปตามกรอบมาตรฐานการศึกษาด้านวิชาชีพบัญชี (International Education Standards for Professional Accountants: IES) คือ ความรู้ความสามารถของนักวิชาชีพบัญชี ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวัดสมรรถนะ สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การปฏิบัติงาน การทดสอบโดยการเขียนตอบอัตนัย หรือการทดสอบโดยการสัมภาษณ์ และการประเมินผลด้วยตนเอง ในขณะที่สมรรถนะตามความเห็น (สภาวิชาชีพบัญชี,

2554) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในงานของตนเองจนได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานจริง

ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ (2554) ได้อธิบายสมรรถนะในมุมมองของ Nadailac (2003) ว่า “สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นกล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-How) และเจตคติ ลักษณะนิสัย หรือบุคลิกภาพต่าง ๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญ และแก้ไขสถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง” ในขณะที่ รัชนีภา ลินธวัลย์ (2554 อ้างจาก Dale and Hes, 1995 : 80) ได้อธิบายคำจำกัดความของสมรรถนะในมุมมองของ ระบุว่า สมรรถนะเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ยังได้ให้ความหมายในด้านสายอาชีพ (Occupational Competency) หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึง องค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์และขอบเขตการปฏิบัติงาน คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคมลักษณะนิสัยส่วนบุคคลตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

ในงานวิจัยนี้ ใช้มุมมองด้านสมรรถนะตามแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชี (2554) โดยมีมุมมองสมรรถนะทางวิชาชีพ ในเรื่องของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะที่เกิดจากการเรียนรู้ (Knowledge Skills) และสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Skills)

สมรรถนะที่เกิดจากการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งทำให้บรรลุถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป ประกอบด้วย 1) ความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Knowledge; 2) ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Related Knowledge; 3) ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills); และ 4) คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Personal Attributes) ส่วนสมรรถนะเชิงเทคนิค คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนและควบคุมการเงิน (Planning and Financial Control); 2) ด้านการตรวจสอบภายใน (Internal Auditing); 3) ด้านการจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้

ในการตัดสินใจ (Financial Statement Preparation and Reporting); 4) ด้านความรู้และทักษะด้านบัญชี (Accounting Knowledge and Skills); และ 5) ด้านจริยธรรมในวิชาชีพ (Professional) ผู้ทำบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป และนำสมรรถนะทางการบัญชีดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีส่วนช่วยในการสร้างบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพได้เป็นอย่างดี (กุสุมา คำพิทักษ์ และคณะ, 2552)

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีเป็นความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทักษะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยแสดงออกในรูปของแนวทางการทำงานความคิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งนักวิชาชีพบัญชีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสามารถปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ

2.2 การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 19 เรื่อง "จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553" ได้กำหนดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชี, 2553) ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและองค์กรกำกับดูแลผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นและดำรงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์ แห่งการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมมีหน้าที่ต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณได้ในระดับโดยอัตโนมัติกับจิตสำนึกของผู้ประกอบวิชาชีพเองเป็นสำคัญ

หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี คือ แนวคิดหรือหลักการสำคัญของจรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพบัญชีของประเทศไทย หลักการพื้นฐานดังกล่าวแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ แสดงภายในหมวดที่ 2 ถึงหมวดที่ 7 ซึ่งได้ระบุในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 19

พ.ศ. 2553 (สภาวิชาชีพบัญชี, 2553) ดังนี้ 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต; 2) ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน; 3) การรักษาความลับ; 4) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ; 5) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้; และ 6) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นอกจากการควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีแล้ว ยังเป็นข้อกำหนดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจ ตลอดจนระบบเศรษฐกิจมหภาคของประเทศ เนื่องจากจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หมายถึง สิ่งที่กำหนดความประพฤติและวิธีปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ต้องยึดถือโดยเป็นกรอบความประพฤติ และวิธีปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีวัตถุประสงค์เพื่อดำรงไว้ซึ่ง 1) ความเชื่อมั่นจากผู้รับบริการ; 2) ความเชื่อถือได้ในผลงาน; 3) ความเป็นมืออาชีพ; และ 4) คุณภาพของงานบริการ โดยเป็นกฎหมายบทบังคับที่บุคคลในสังคมทุกคนต้องถือปฏิบัติ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนอกจากต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่บัญญัติเป็นการทั่วไปแล้วยังต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีซึ่งเป็นบทบัญญัติเฉพาะของวิชาชีพ โดยเป็นกฎเกณฑ์ที่สูงกว่ากฎหมาย (สภาวิชาชีพบัญชี, 2553)

ดังนั้น การประพฤติหรือปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีจึงมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน; 2) ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน; และ 3) เทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการประสบความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าและการมีเสรีทางการประกอบธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจเห็นความสำคัญและประโยชน์ของระบบการจัดทำบัญชี เนื่องจากข้อมูลทางบัญชีมีบทบาทที่สำคัญทางธุรกิจ จึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลทางบัญชีที่เชื่อถือได้และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยมาตรฐานในการจัดทำบัญชีที่ดี บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำบัญชีหรือที่เรียกว่า “นักบัญชีที่ดีหรือนักบัญชีมืออาชีพ” จะต้องมีคุณสมบัติในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันอดทน ความละเอียดรอบคอบถี่ถ้วน ความรู้เน้นภาคทฤษฎีที่สามารถประยุกต์ใช้เข้ากับธุรกิจได้ การเปิดรับเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร และสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา และความมี

จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ จึงจะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“จรรยาบรรณ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552) ได้ให้คำจำกัดความว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ จรรยาบรรณจึงเป็นหลักความประพฤติเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่า “จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional Code of Ethics)” กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ โดยเชื่อมั่นว่า เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภมิตร พินิจการ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี พบว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม มีการมุ่งเน้นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรม ถูกต้องตามหลักกฎหมายและระเบียบจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนด แสดงถึงข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลให้สามารถปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานที่ทำอยู่เป็นประจำให้ดียิ่งขึ้น จริยธรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นคงแก่มนุษย์ ป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ สร้างความเป็นธรรมในสังคม และส่งผลให้ธุรกิจเอกชนรับผิดชอบต่อสังคมและมนุษยชาติให้มากขึ้น ซึ่งการประกอบอาชีพหรือดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีการคำนึงถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วย เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ เช่น วิชาชีพบัญชี วิชาชีพทนายความ วิชาชีพแพทย์ วิชาชีพนักวิจัย (จินตนา บุญบงการ, 2555)

จรรยาบรรณปฏิบัติงานทางการบัญชี เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับประมวลความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกคนต้องยึดถือ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพและเสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี ซึ่งมีกรอบความประพฤติที่สอดคล้องกับศีลธรรม และหลักการครองชีพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ลูกค้าและสาธารณชน เพื่อความน่าเชื่อถือและไว้วางใจในผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณจึงเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรขาดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณแล้ว โอกาสที่องค์กรจะเจริญเติบโตก้าวหน้าก็ลดน้อยลงเช่นกัน ในขณะที่โอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวกลับมาก

ขึ้น ซึ่งหากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมเป็นหลักเบื้องต้นแล้ว เป็นการยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนเองและวิชาชีพนั้น ๆ ได้ (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2556) ดังนั้น หากนักบัญชีปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณเป็นอย่างดี ก็จะส่งผลต่อข้อมูลในการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินเพื่อรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างถูกต้อง เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้เนื่องจากข้อมูลทางบัญชีมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้รายงาน หากมีการนำเสนองบการเงินที่ผิดพลาดอาจสร้างความเสียหายอย่างมากต่อบริษัท รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้งบการเงินของบริษัทฉะนั้นนักบัญชีจึงต้องเป็นผู้ที่รู้จักคิด พิจารณาเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้รอบคอบตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพจึงถือเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร

ในปี 2013 คณะกรรมการร่วมของสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบันในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเรียกว่า The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) ซึ่งเป็นคณะกรรมการของสถาบันวิชาชีพ 5 สถาบัน ในสหรัฐอเมริกา อันได้แก่ 1) สมาคมผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Institute of Certified Public Accountants หรือ AICPA); 2) สมาคมผู้ตรวจสอบภายใน (The Institute of Internal Auditor หรือ IIA); 3) สมาคมผู้บริหารการเงิน (The Financial Executives Institute หรือ FEI); 4) สมาคมนักบัญชีแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Accounting Association หรือ AAA); และ 5) สมาคมนักบัญชีเพื่อการบริหาร (Institute of Management Accountants หรือ IMA) ได้กำหนดกรอบแนวคิดการควบคุมภายใน (COSO Framework) ที่ปรับปรุงมาจากแนวคิดพื้นฐานเดิมของ COSO ปี 1992 สำหรับใช้เป็นแนวทางการควบคุมภายในขององค์กร และเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจในปัจจุบัน (จันทนา สาขากร, 2557)

โดยทั้ง 5 สถาบันนี้ได้ร่วมกันศึกษาวิจัย และพัฒนาแนวคิดของการควบคุมภายใน และได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในว่า “การควบคุมภายใน คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดย คณะกรรมการ ผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า วิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ของการควบคุม” ซึ่งประกอบด้วยนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงาน (Operation) โดยมุ่งหมายให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ด้วยการกำกับการใช้ทรัพยากรทุกประเภทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ และให้ปลอดภัยจากการกระทำทุจริตของพนักงาน หรือผู้บริหาร และหากมีความเสียหายเกิดขึ้นก็ช่วยให้ทราบถึงความเสียหายนั้นได้โดยเร็วที่สุด

2. ด้านการรายงานทางการเงิน (Financial Reporting) รายงานทางการเงินหรืองบการเงินไม่ว่าจะเป็นรายงานที่ใช้ภายในหรือภายนอกองค์กร ต่างต้องมีความเชื่อถือได้และทันเวลา มีคุณภาพเหมาะสมสำหรับ การนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจทางธุรกิจของกลุ่มผู้บริหาร นักลงทุน เจ้าหนี้ ผู้ถือหุ้น และผู้ใช้งบการเงินทั่วไป

3. ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และนโยบาย (Compliance with Application Laws and Regulations) การปฏิบัติงานหรือดำเนินธุรกิจให้สอดคล้อง หรือเป็นไปตามบทบัญญัติ ข้อกำหนดของกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินธุรกิจนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลเสียหายใด ๆ จากการละเว้นการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบเหล่านั้น

“การควบคุมภายใน” ถูกให้คำนิยามไว้ว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดย คณะกรรมการ ผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า วิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมระบบการควบคุมภายในประกอบด้วยนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในมุมมองขององค์กร การควบคุมภายในเป็นกระบวนการ ซึ่งได้รับการออกแบบไว้โดยคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในด้านการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านการรายงานทางการเงิน และด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบาย การควบคุมภายในเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ คณะกรรมการองค์กร ฝ่ายบริหาร และพัฒนาในองค์กรสร้างขึ้น เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์ 3 ด้าน (อุษณา ภัทรมนตรี, 2557) ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน; 2) ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินการ

บัญชี; และ 3) การปฏิบัติตามกฎหมายสัญญาและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2549) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร

2.3.1 วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

วัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน 3 ด้าน ตามแนวทางของ COSO (2013) ได้กำหนดวัตถุประสงค์การควบคุมภายใน (อุษณา ภัทรมนตรี, 2557) ได้แก่

2.3.1.1 ด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (Operation Objective: O) เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีการดูแลรักษาทรัพย์สินให้พร้อมใช้งาน และป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียหรือสูญหาย เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน เวลา และทรัพย์สินอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.3.1.2 ด้านความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินและมิใช่ทางการเงิน (Financial Reporting Objective: F) เช่น ความเชื่อถือได้ความทันเวลา ความโปร่งใส หรือสิ่งที่เป็นที่ผู้บริหารรับรองว่างบการเงินนั้นมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน การแสดงข้อมูลทางการเงิน สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา และการตัดสินใจทางธุรกิจให้กับ นักบริหาร ผู้ถือหุ้น หรือผู้ลงทุนโดยทั่วไป

2.3.1.3 ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Compliance Objective: C) เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายใด ๆ จากการละเว้นไม่ปฏิบัติ หรือการปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบควบคุมภายในเป็นภาระงานที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอน และแนวทางที่กำหนดไว้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ภารกิจหลัก บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน

2.3.2 องค์ประกอบของการควบคุมภายใน (จันทนา สาขากร, นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร, 2557)

มาตรฐาน COSO เป็นมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับตั้งแต่เริ่มออกประกาศใช้เมื่อปี ค.ศ. 1992 และได้พัฒนาเป็นครั้งที่ 3 ในปี 2013 การควบคุมภายในตามแนว COSO 2013 (COSO Internal Control-Integrated 2013 Framework and Appendices) เป็นการปฏิรูปกรอบแนวทางการควบคุมภายใน เพื่อให้การควบคุมภายในมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งได้เพิ่มหลักการ 17 หลักการเพื่อสนับสนุน 5 องค์ประกอบหลักให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมของการควบคุม (Control Environment) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกและบรรยากาศของการควบคุมภายในซึ่งปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่นำมาพิจารณารวมกัน ส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพของมาตรการ หรือวิธีการควบคุมในองค์กร หรือทำให้มาตรการและวิธีการควบคุมที่ดีขึ้น โดยส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความจำเป็นของระบบการควบคุมภายใน และเน้นการสร้างบรรยากาศโดยผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้คนขององค์กรเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบ ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดีจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงความจำเป็นและความสำคัญของการควบคุมภายใน ทั้งนี้ปัจจัยที่แสดงให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมของการควบคุม ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์และจริยธรรม กล่าวคือผู้บริหารควรจัดทำข้อกำหนดด้านจริยธรรมเป็นแนวทางการปฏิบัติ หรือมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า ปัจจุบันองค์กรมักจะจัดทำ Code of Conduct หรือหลักในการปฏิบัติงานที่เปรียบเสมือนกฎระเบียบขององค์กร ดังนั้น หากมีการแทรกข้อกำหนดด้านจริยธรรมอันเป็นแนวทางที่ควรปฏิบัติตามไป ก็จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ในการนำมาใช้ในทางปฏิบัติมากขึ้น ส่วนในด้านของผู้บริหารก็ต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ และลดวิธีการหรือแรงจูงใจที่รุนแรง เช่น การไม่กดดันให้พนักงานต้องปฏิบัติตามเป้าหมายที่สูงเกินความจริง

2) การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) จัดได้ว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารนิยมใช้ในปัจจุบัน เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคการค้าที่มีการแข่งขันอย่างเสรี ซึ่งมีคู่แข่งมากมายที่กำลังต่อสู้กับองค์กร ดังนั้น ความเสี่ยงจึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการประเมินความเสี่ยงนั้นเป็นกระบวนการที่ทำให้กิจการขององค์กรทราบถึงความเสี่ยงที่กำลังจะเผชิญล่วงหน้าได้ เมื่อทราบถึงความเสี่ยงแล้วก็สามารถที่จะบริหารความเสี่ยงเพื่อเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาส และเพื่อลดผลกระทบความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้ เนื่องจากเป็นการค้ายุคการแข่งขันเสรีที่มีความเสี่ยงสูงและต้องเตรียมความพร้อมในทุกสถานการณ์ การประเมินความเสี่ยงจะทำให้ฝ่ายบริหารได้ทราบถึงปัจจัยเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเพียงพอและเหมาะสม

3) กิจกรรมการควบคุม (Control Activities) การกระทำที่สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และคำสั่งต่าง ๆ ที่ฝ่ายบริหารกำหนดซึ่ง

จะต้องเป็นการกระทำที่ถูกต้องและในเวลาที่เหมาะสม จะเพิ่มความมั่นใจในความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4) ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการควบคุมภายในยุคปัจจุบัน ซึ่งนับได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และถ้าข้อมูลข่าวสารมีความทันสมัยก็จะทำให้องค์กรรับรู้ข้อมูลได้ทันท่วงที มีความได้เปรียบทางด้านธุรกิจ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการบริหารองค์กรได้ดีอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ความถูกต้องของข้อมูลข่าวสารก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งไม่แพ้กัน ดังนั้นควรให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้เข้าถึงหรือรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องผ่านเครื่องมือต่าง ๆ

5) การติดตามและประเมินผล (Monitoring) การควบคุมภายในขององค์กรจะสมบูรณ์ไม่ได้หากขาดการติดตามและประเมินผล เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารมั่นใจได้ว่า มาตรการและระบบการควบคุมภายในมีประสิทธิภาพและได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยทุกองค์ประกอบต้องประเมินการควบคุมกิจกรรมในทุกระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ระดับหน่วยงานย่อย และระดับหน่วยปฏิบัติการ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับคุณค่าความซื่อสัตย์และจริยธรรมของบุคลากร

2.3.3 ประโยชน์ของการควบคุมภายใน มีดังนี้

2.3.3.1 เพื่อให้ผู้บริหารมีความแน่ใจว่า พนักงานและลูกจ้างได้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รายงานทางการเงินมีความถูกต้อง เชื่อถือได้และทันเวลาที่กำหนด ตลอดจนมีการป้องกันความผิดพลาดและการทุจริต หรือการสูญหายของทรัพย์สินได้อย่างรัดกุม

2.3.3.2 พนักงานและลูกจ้างสามารถปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตรวจสอบง่าย เป็นไปตามนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้ และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย

2.3.3.3 จากการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผู้สอบบัญชีและผู้ตรวจสอบภายใน ประเมินประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน และใช้ประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานตรวจสอบ ทำให้การทำงานของผู้สอบบัญชีและผู้ตรวจสอบภายในมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการตรวจสอบหากพบประเด็นปัญหาหรือหลักฐานต่าง ๆ เพื่ออธิบายความเห็นและผลการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

ประสิทธิภาพในการควบคุมภายใน มีส่วนช่วยให้เกิดการบูรณาการร่วมกันในทุกด้านของบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดความน่าเชื่อถือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง การควบคุมภายใน คือ การผสมผสานของการประสานอย่างมีระบบของระบบบัญชี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้ความถูกต้องและสอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารการปกป้องทรัพย์สินขององค์กร (Ramon, 1989 : 208) กล่าวว่า ปัญหาที่สำคัญเกิดจากบุคคลที่ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเข้าใจ ความละเอียดรอบคอบ และการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ เวลาไม่เพียงพอทำให้เกิดการควบคุมและการตรวจสอบไม่ทั่วถึง การวางระบบการควบคุมภายใน จึงเป็นส่วนช่วยแก้ไขปัญหาหรือสร้างระบบงานให้สอดคล้องกัน (Prot, 1993 : 115)

ธนวัน ทองคลองไทร (2555) ได้ศึกษาการประยุกต์ COSO (2013) เพื่อแก้ปัญหาระบบการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า หน่วยงานที่มีปัญหา จะมีการควบคุมภายในทุกส่วนงานและให้ความสำคัญน้อยในการที่จะนำไปปฏิบัติ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ในงานที่มีความเสี่ยง ไม่มีการพัฒนาระบบงานที่ดี บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในอย่างจริงจัง การติดตามและประเมินผลเป็นเพียงเอกสารที่ทำขึ้นเพื่อรับการตรวจจากหน่วยงานภายนอก จึงควรประยุกต์รูปแบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ใช้อยู่กับแนวคิดของ COSO หลักเกณฑ์ในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร ต้องตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของบุคลากรในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ มิใช่เพียงวัดจากผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น ความพยายามที่จะประเมินประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นจะต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐานหลายประการ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพสำหรับองค์กรอย่างแท้จริง (วชิรวชิร งามละม่อม, 2559)

ในการประเมินประสิทธิภาพหรือการวัดระดับประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน ในงานวิจัยนี้ จะใช้แนวทางระบบการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO (2013) เป็นเกณฑ์ในการวัดโดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของการควบคุมภายใน จากการประเมินผลที่ได้จากการปฏิบัติงานจริงมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือแผนงานว่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานกำหนด ความคุ้มค่าของการทำงาน และสอบถามว่าผลการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์หาสาเหตุข้อผิดพลาดเพื่อสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับหน่วยงานยิ่งขึ้น ตามแนวทางของ COSO ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านการวางแผนและควบคุม (ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล, 2553)

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ

การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพตามแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชี (2558) หมายถึง การนำเอาการฝึกอบรม ความรู้ และประสบการณ์ในบริบทของมาตรฐานการสอบบัญชี มาตรฐานการบัญชี และข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง ไปใช้ในการตัดสินใจอย่างรอบรู้ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ รวมถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือความสามารถในการตั้งข้อสงสัย การใช้วิจารณญาณในการประเมินสถานการณ์ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริง หรือที่อาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริต และการประเมินอย่างระมัดระวัง การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการตีความข้อกำหนดด้านจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องและมาตรฐานการบัญชีและการตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จำเป็นไม่สามารถกระทำได้ หากไม่มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้กับข้อเท็จจริงและสถานการณ์ต่าง ๆ การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพมีความจำเป็น (Abdol mohammadi & Baker, 2006) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพในสถานการณ์เฉพาะใด ๆ ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง หลักฐาน และสถานการณ์ที่นักบัญชีทราบ การปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ที่ยาก หรือมีข้อโต้แย้งในระหว่างการปฏิบัติงาน ทั้งภายในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับกลุ่มอื่นในระดับที่เหมาะสม ไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกสำนักงาน

การสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพนั้นเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและยากต่อการกำหนดค่านิยาม และการวัดค่าปรากฏการณ์หรือข้อเท็จจริงในงานวิจัยในอดีตและมุมมองในด้านมาตรฐานวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีและบริการให้ความเชื่อมั่นในระดับสากล (Hurttt, 2010 ; Nelson, 2009) มีผู้ให้ค่านิยาม “การสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ” แตกต่างกันตามสถานการณ์และบริบทของวิจัย เช่น องค์กรวิชาชีพควบคุมการประกอบวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2555) กำหนดนิยามของ “การสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ” คือ ทศนคติที่รวมถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในการตั้งข้อสงสัย การตื่นตัวต่อสถานการณ์ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริต และการประเมินหลักฐานการสอบบัญชีอย่างระมัดระวัง ซึ่งทศนคติดังกล่าว จะสะท้อนผ่านพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน ด้วยความรอบคอบระมัดระวังในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริบทของผู้สอบบัญชี พบว่ามีการใช้ดุลยพินิจค่อนข้างมากกว่านักบัญชีกลุ่มอื่น ๆ โดยที่นักบัญชีมีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในการเลือกนโยบายการบัญชี วิธีปฏิบัติการบัญชีให้สอดคล้องกับรายการเชิงเศรษฐกิจการตัดสินใจที่

ถูกต้อง สามารถสะท้อนถึงในแง่ของการลงบัญชีได้ตรงกับนโยบายการบัญชี ที่ส่งผลให้รายการในงบการเงินมีความน่าเชื่อถือ (Hurt, 2010)

ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชี และลักษณะองค์การธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม จากงานวิจัยของ ดารณี เอื้อชนะจิต (2554) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพข้อมูลทางการบัญชี ในด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีในด้านการเปรียบเทียบได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร และเห็นว่า คุณภาพข้อมูลทางบัญชี มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารงานนั้น โดยต้องการข้อมูลทางบัญชีที่มีลักษณะเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และข้อมูลทางบัญชีนั้น ต้องสามารถเปรียบเทียบกันได้และช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้ตัดสินใจ ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ศึกษาการใช้ข้อมูลทางการบัญชีของทีมบริหาร เพื่อพิจารณาประสิทธิผลการตัดสินใจในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีในด้านของความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และความเปรียบเทียบได้ นอกจากนี้ยังมีการทดสอบแบบย่อในด้านของความเข้าใจได้ในข้อมูลทางการเงิน ผลการศึกษาพบว่า มีระดับที่สูงในด้านของความถูกต้อง และความเชื่อถือได้ และมีระดับสูงมากในด้านของความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผลของภาพรวมเสนอแนะว่าการใช้ข้อมูลทางการบัญชีแท้จริงแล้ว เป็นปัจจัยหลักในความสำเร็จของแนวคิดใหม่ของความคิดส่วนใหญ่ของผู้บริหาร โดยมีเงื่อนไขสองข้อด้วยกันคือ ความถูกต้องความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการบัญชี และปรับปรุงข้อจำกัด รายละเอียดที่ต้องคำนึงถึง และความเป็นไปได้ในทางเลือกของการประเมินทุน

นอกจากนี้ วรวิทย์ เลาหะเมทนี (2558) ได้ศึกษาการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงวิชาชีพ กับการสังเกตแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพ และคุณภาพงานสอบบัญชี การศึกษาเชิงประจักษ์จากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่า ค่านิยมเชิงวิชาชีพมีอิทธิพลความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสังเกตแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพทั้งองค์ประกอบการใช้ดุลยพินิจแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพและพฤติกรรมกรรมการตรวจสอบด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังจะมีคุณภาพการสอบบัญชีที่ดีมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ การใช้ดุลยพินิจแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพนั้น หากยึดมั่นในความเท่าเทียมกัน ปราศจากความลำเอียง การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและมีข้อสงสัยในข้อมูลที่ได้รับ ควรเลือกแนวทางการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในการรายงานข้อผิดพลาดหรือการทุจริตที่มีสาระสำคัญ

ในงบการเงินให้สาธารณชนการที่นักบัญชีไม่ยึดถือกฎระเบียบมากเกินไปจะทำให้มีอิสระในการใช้ดุลยพินิจเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพได้เหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นในงานวิจัยนี้ใช้มุมมองแนวคิดของ ดารณี เอื้อชนะจิต (2554) และวรวิทย์ เล่าหะเมทธิ (2558) ในการกำหนดเกณฑ์การวัดระดับการใช้ดุลยพินิจเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพ โดยวัดจากการการใช้ดุลยพินิจเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพต้องกระทำตลอดการตรวจสอบและต้องมีการบันทึกไว้อย่างเหมาะสม ในการนี้ผู้สอบบัญชีต้องจัดทำเอกสารหลักฐานของงานตรวจสอบที่เพียงพอเพื่อให้ผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์และไม่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบนั้นมาก่อน สามารถเข้าใจถึงดุลยพินิจเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพที่สำคัญที่ใช้เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับต่าง ๆ ที่สำคัญที่เกิดขึ้นระหว่างการตรวจสอบได้ การใช้ดุลยพินิจเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพไม่อาจใช้เป็นเหตุผลของการตัดสินใจที่ไม่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และสถานการณ์ของงานตรวจสอบหรือหลักฐานการสอบบัญชีที่เหมาะสมอย่างเพียงพอ

2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี

“ประสิทธิภาพ (Efficiency)” หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตาม โดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด จากการกำหนดเป้าหมาย (Target) หรือสิ่งที่คาดไว้และเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานจริงหรือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่วางไว้ (สัญญา สันติวงษ์, 2553)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลการทำงาน เมื่อพิจารณาว่าประสิทธิภาพของงานใดมีประสิทธิภาพสูงสูดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับเท่ากับผลผลิตหักออกด้วยปัจจัยนำเข้า (Herbert A.Simon, 1960 : 180 – 181) กล่าวว่า ในกรณีเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐ บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

- โดยที่ E หมายถึง ประสิทธิภาพ (Efficiency)
 O หมายถึง ผลงานที่ผลิตได้ (Output)
 I หมายถึง ทรัพยากรบริหารที่ใช้ไป (Input)
 S หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับ (Satisfaction)

“ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Work Effectiveness)” หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองได้ สอดคล้องกับบทบาทขององค์กร บรรลุเป้าหมายของงานที่วางไว้ เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของงานวัดได้ 3 ด้าน คือ คุณภาพผลงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลาในการทำงานดังนี้ 1) คุณภาพผลงาน (Quality of Work) หมายถึง ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน; 2) ปริมาณผลงาน (Quantity of Work) หมายถึง จำนวนผลงานที่สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น; และ 3) ความตรงต่อเวลาในการทำงาน (Timing of Work) หมายถึง ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา (ฉัตรแก้ว จรรย์ชล, 2557)

Peterson & Plowman, 1987 (อ้างถึงใน ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี, 2559 : 1519) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ” หมายถึง ความสามารถที่จะวางหลักและวิธีการทำงานให้ได้ผลงานออกมาสูงที่สุด เป็นที่พอใจแก่ผู้รับบริการ องค์กร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วย กล่าวคือ นอกจากผลงานที่ได้ต้องมีปริมาณและคุณภาพสูงแล้วยังต้องคำนึงถึงความพอใจของผู้ผลิตและผู้ใช้สินค้า หรือบริการนั้น ๆ กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วยคุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณของงาน (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Methods) และค่าใช้จ่าย (Costs)

ริงชัย สันติวงศ์ (อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, น. 17 – 18) กล่าวว่า เทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคนมี 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปริมาณงาน (Quantity of work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงาน โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้; 2) คุณภาพงาน (Quality of work) หมายถึง ความมีคุณภาพภาพของผลงาน ซึ่งต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน ผลงานเป็นที่พึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง; 3) ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจน รวมทั้งการนำทักษะ เทคนิคต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด; 4) คุณภาพลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา เช่น การแต่งกาย กิริยาท่าทาง

วาทา การช่วยเหลือสังคม ความซื่อสัตย์ สุจริตในงานของตนเอง; 5) ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation) หมายถึง สามารถทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน สามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน; 6) มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำไว้วางใจได้ในงานและเรื่องอื่น ๆ; และ 7) มีความคิดริเริ่ม (Creativity) หมายถึง มีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ ทั้งในงานที่ทำและงานที่เกี่ยวข้อง กล้าเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเองและไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยเหตุและผล

ในการวิจัยนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ รวมถึงการบริหารจัดการ ในการใช้ทรัพยากรในการบริหารน้อยที่สุด และเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ผลที่ได้รับนั้นจะต้องเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานและคุณภาพของงานจะต้องได้ครบตามวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพจะมีความสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานที่ทำให้รายงานการเงินสามารถสะท้อนข้อมูลที่ถูกต้อง อธิบายรายการเชิงเศรษฐกิจของงบการเงินได้อย่างน่าเชื่อถือ ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีและทันต่อเวลา เปรียบเทียบได้ตามลักษณะคุณภาพของรายงานทางการเงินให้กับนักลงทุนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

“ความสำเร็จในวิชาชีพ (Professional Success)” เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชาชีพ พึงปรารถนาเป็นพลังที่สำคัญของบุคคลและแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานย่อมปรารถนาการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานของตัวเองผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งความสำเร็จ (Success) มีผู้ให้ความหมายว่า ความสุขจากการทำในสิ่งที่ตนเองอยากทำ ดำเนินชีวิตตามแบบที่ตนเองปรารถนา และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความสำเร็จมิได้วัดเป็นตัวเลขหรือจำนวนมากหรือน้อย แต่หากขึ้นอยู่กับคุณสมบัตินั้นได้มากหรือน้อยเพียงใด ความสำเร็จในวิชาชีพจะเกิดขึ้นได้ นั้น จะต้องรู้จักยอมรับความจริงของงานไปกับการยอมรับความเป็นตัวเองว่าสามารถยืนหยัดอยู่ในวิชาชีพนี้ได้อย่างสมเกียรติ และต้องมีความคิดและความเข้าใจว่าความสำเร็จทั้งหลายทั้งปวงนั้น ต้องอาศัยเวลาและแรงบันดาลใจ ตลอดจนจิตใจ

บวกกับวิชาชีพซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเชื่อมั่น และความพยายาม แปรเปลี่ยนให้เกิดความสามารถ รวมทั้งระยะเวลาและประสบการณ์เช่นเดียวกันที่จะมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ รวมถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ บุคคลภายนอก รวมถึงมีทัศนคติแห่งความสำเร็จอย่างแรงกล้าโดยการมีชีวิตและมองชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง ซึ่งนักบัญชีจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น สามารถวัดได้จากความสุขในการทำงาน ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ และการยอมรับนับถือ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ อธิบายความหมายของความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี หมายถึง ความภาคภูมิใจ ความสุขในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความสามารถในการพัฒนาความรู้ด้านทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป เช่น การได้เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น รวมถึง การมีหน้าที่การงานที่ก้าวหน้า มั่นคง อันส่งผลให้นักบัญชีมีแรงบันดาลใจตลอดจนคิดบวกต่อวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพบัญชี ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความเชื่อมั่น ความพยายามและประสบการณ์ พร้อมทั้งมีทัศนคติแห่งความสำเร็จอย่างแรงกล้า มองชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพบัญชีต่อไป แนวคิดทฤษฎีที่ใช้วัดความสำเร็จ รวมถึงความต้องการ มีดังต่อไปนี้

2.6.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของมาสโลว์

Abraham H. Maslow (1954 อ้างใน วรรณภา ชำนาญเวช, 2551) เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด และพฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น โดยพยายามที่จะบำบัดความต้องการในระดับที่ต่ำสุดก่อน หลังจากนั้นจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงต่อไปเรื่อย ๆ ซึ่งมาสโลว์ ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการทางด้านพื้นฐานที่มนุษย์จำเป็นต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายทุกด้าน ความต้องการความ

มั่นคงและหลักประกันในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางเศรษฐกิจและประโยชน์พิเศษอื่น ๆ ด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในกลุ่มสังคม ตลอดจนได้รับความรัก และมิตรภาพจากกลุ่มสังคม

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ มีเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดของตนเอง (Self Actualization Needs) เป็นระดับความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการให้ตนเองได้เป็น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความปรารถนาของตนเอง ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะ และศักยภาพที่มีของแต่ละบุคคล

2.6.2 ทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์

Clayton Alderfer (1940 อ้างใน วรรณภา ชำนาญเวช, 2551) อธิบายลำดับความต้องการ ได้สะท้อนให้เห็นว่าในแต่ละตัวบุคคลอาจมีความต้องการที่แตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม และอาจมุ่งเน้นความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน โดยแบ่งประเภทของความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.6.2.1 ความต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทนที่พอเพียง สภาพการทำงานที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.6.2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R-Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการให้ความรู้ ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

2.6.2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G-Growth Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปการให้ความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดที่ว่า ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว ก็จะทำให้เกิดความต้องการที่ต่ำกว่าเพิ่มขึ้นมาอีก โดยคนเราจะถอยกลับไปหาสิ่งที่จะมาตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้งหนึ่ง เช่น ระยะเวลาเริ่มต้นเมื่อเข้าสู่ชีวิตการทำงาน คนเราจะมุ่งสร้างฐานะซึ่งเป็นการสนองความต้องการในระดับต่ำ

ต่อจากนั้นคนเราจะมีความต้องการที่สูงขึ้น ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น ซึ่งหากความต้องการในระดับสูงนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะกลับไปแสวงหาสิ่งที่จะมาสนองความต้องการในระดับต่ำเพิ่มมากขึ้น เช่น การทำงานหารรายได้พิเศษมากขึ้น เพื่อสร้างฐานะให้เป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น เป็นต้น

2.6.3 ทฤษฎีความต้องการจากการทำงาน อับราฮัม เซเลนิก

Abraham Zaleznik (อ้างใน วรรณภา ชำนาญเวช, 2551) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จากการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (External Needs) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการได้ทำงานที่ถนัด
2. ความต้องการภายใน (Internal Needs) ได้แก่ ความต้องการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและผู้ร่วมงาน ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือผู้อื่น และความต้องการมีศักดิ์ศรีของตนเอง

การที่บุคคลคนหนึ่งจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์นั้นที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ นอกจากนั้นยังต้องมีการจูงใจที่ดีเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความสามารถทางสติปัญญา และความสามารถทางทักษะอื่น ๆ เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ทันกำหนดเวลา รวมถึงสิ่งแวดล้อมภายในบริษัทที่ดีต่อคุณภาพชีวิต ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพได้มากขึ้น (วรรณภา ชำนาญเวช, 2551)

ดังนั้น ความสำเร็จในวิชาชีพ (Professional Success) จึงเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชาชีพพึงปรารถนา ซึ่งเป็นพลังที่สำคัญของบุคคลและแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานย่อมปรารถนาการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานของตัวเอง ซึ่งความสำเร็จ (Success) เนกเช่นเดียวกับความสุข คือ การทำในสิ่งที่ตนเองอยากทำ ดำเนินชีวิตตามแบบที่ตนเองปรารถนา และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งความสำเร็จมิได้วัดเป็นตัวเลขหรือจำนวนมากหรือน้อย แต่หากขึ้นอยู่กับคุณสมบัตินั้นได้หรือไม่ ความสำเร็จในวิชาชีพจะเกิดขึ้นนั้นจะต้องรู้จักยอมรับความจริงของงานไปกับการยอมรับความเป็นตัวเองว่า สามารถยืนหยัดอยู่ในวิชาชีพนี้ได้อย่างสมเกียรติ ตลอดจนคิดบวกกับวิชาชีพซึ่ง

ต้องอาศัยความรู้ ความเชื่อมั่น และความพยายามแปรเปลี่ยนให้เกิดความสามารถ ซึ่งต้องอาศัยเวลาและประสบการณ์ที่จะมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การวัดระดับประสบความสำเร็จในวิชาชีพนั้น จะพิจารณาจากความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความสามารถในการใช้ทักษะ ความรู้ และมีทัศนคติแห่งความสำเร็จอย่างแรงกล้าโดยการมีชีวิต และมองชีวิตอย่างมีเป้าหมายพร้อมทั้งเผชิญกับปัญหาอุปสรรคและสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความตั้งมั่นในวิชาชีพ รวมทั้งความยั่งยืนของการปฏิบัติหน้าที่ ในวิชาชีพบัญชี มีความสุขในการทำงานความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ และการยอมรับนับถือ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและรวบรวมผลการศึกษเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ดังต่อไปนี้

กุสุมา คำพิทักษ์ และคณะ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนามาตรฐานอาชีพนักบัญชีที่ตอบสนองต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสมรรถนะทางการบัญชีที่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรมต้องการประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การวางแผนและควบคุมการเงิน การตรวจสอบภายใน การจัดทำและนำเสนอข้อมูลทางการบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจ จริยธรรมของนักบัญชีและความรู้ทักษะพื้นฐานด้านบัญชีที่ต้องใช้ในการประกอบอาชีพ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ความซื่อสัตย์รับผิดชอบต่องาน ความสามารถในการบริหาร ความรับผิดชอบสูง และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ทัศนคติในการทำงาน และความรู้ทักษะภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ การศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีในมุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ของพงศ์ศิริภาพ ทองดีวิสูตรเกตุ (2554) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของสมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการที่อยู่ในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชี ให้ความสำคัญ 5 อันดับแรก คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะทางปัญญาทักษะทางองค์กรและการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและธุรกิจ และความรู้ด้านการบัญชีและการเงิน ตามลำดับ ซึ่งถือเป็นสมรรถนะหลักในการสร้างให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

การเปลี่ยนแปลงบทบาทของนักบัญชีในระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา คุณลักษณะของนักบัญชี (Chartered Accounts) ในเกาะไอร์แลนด์ ที่ทำการศึกษาโดย Meagher (2011) ผลการศึกษาพบว่า นักบัญชีที่มีบทบาทในการทำงานเป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลาย ๆ หน่วยงาน (Cross Functional Teams) และทักษะที่สำคัญสำหรับนักบัญชีในการทำงานดังกล่าว ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม ทักษะความเป็นผู้นำ และการจัดการระบบสารสนเทศ การตัดสินใจและการให้คำปรึกษานอกจากนี้ยังพบว่านักบัญชีใช้เวลามากขึ้นในการวิเคราะห์สารสนเทศ และใช้เวลาในการทำงานบัญชีแบบดั้งเดิมน้อยลง

ธนิษฐา ชีวพัฒน์พันธ์ (2558) ผลการศึกษาสมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทักษะของหัวหน้างานบัญชี พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวัง ด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาอยู่ในระดับดี คือด้านความรู้ทางวิชาการและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่เป็นจริงทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี โดยอันดับแรกคือ สมรรถนะด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมาคือสมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการ ตามลำดับการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 ด้าน คือด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ

ฉัตรอมร แยมเจริญ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี: กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น นักบัญชีจึงควรมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีความเสียสละ ประพฤติตนในสิ่งที่พึงกระทำ มีความคิดเห็นและใช้ดุลยพินิจอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงานเป็นหลัก จะช่วยให้การทำงานนั้นราบรื่นยิ่งขึ้น ประกอบกับการยึดมั่นในความเป็นอิสระของหน้าที่ โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ใช้ความรู้ความสามารถมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และสำนึกในความรับผิดชอบของตน จะทำให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และสอดคล้องกับ (ปวีณา สุตลาภา, 2553) ศึกษา ปัจจัยด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

จรรยาบรรณวิชาชีพด้านการรักษาความลับมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน นักบัญชีที่ดีควรให้ความสำคัญกับลูกค้าและผู้รับบริการ ไม่นำข้อมูลใด ๆ ที่โดยปกติองค์กรไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณชนไปเปิดเผย การที่ผู้ทำบัญชีใส่ใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ข้อมูลและประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้จากการรายงานทางการเงินจะนำคุณค่าและแสดงถึงการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียในทุก ๆ กลุ่ม โดยต้องยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย พึ่งรักษาประโยชน์ที่พึงมีต่อกิจการและบุคคลต่าง ๆ เช่นเดียวกับ (บุญยัง สหเทวสุนทร, 2553) พบว่า มีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ ไม่ปฏิบัติตามให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพในด้านการจัดทำบัญชีมากที่สุดเป็นอันดับแรก แต่มีข้อจำกัดที่ทำให้ยังไม่สามารถปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณได้ครบถ้วนทุกด้าน เช่น ลูกค้ามีความรู้ความเข้าใจด้านบัญชีไม่เพียงพอ ความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ทำให้สำนักงานบัญชีต้องแข่งขันกันเพื่อให้บริการลูกค้า

ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล (2553) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO – ERM ที่มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ปัจจัยความเสี่ยงด้านการทบทวนและการปรับปรุงปัจจัยด้านสารสนเทศ การสื่อสาร และการติดตามผล ปัจจัยด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ พนักงาน และการประเมิน ปัจจัยด้านการกำหนดโครงสร้างนโยบายและหน้าที่ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัท ในมุมมองของพนักงานบัญชีพบว่า มีอิทธิพลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ถ้ามีการบริหารความเสี่ยงหรือระบบการควบคุมภายในที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพของการจัดการดีขึ้น จนทำให้ผู้ใช้ข้อมูลเกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ มณีรัตน์ ศิริสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO – ERM กับประสิทธิภาพของการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชี พบว่า การบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO – ERM ใน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร การประเมินความเสี่ยงและความคุ้มค่า กิจกรรมการควบคุมสารสนเทศและการสื่อสาร การติดตามผล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้น เช่น ใช้เวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลาหรือเร็วกว่าที่กำหนด

อัมรา เพียรบุชา (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการสอบบัญชี จำนวนบริษัทที่ตรวจสอบและรูปแบบธุรกิจไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

ตรวจสอบบัญชี ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชี คือ การควบคุมภายใน หลักฐานการสอบบัญชี การเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี การวางแผนการตรวจสอบบัญชีอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวแปรทำให้เราปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพการให้ความร่วมมือกับผู้รับบริการ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานตรวจสอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีเช่นกัน

ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์, ศุภพงษ์ ปิ่นเวหา และศุทธิณี ปราชญ์ศรีภูมิ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติของหัวหน้าส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชี ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม จึงควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการบริหาร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้งานวิจัยของ อังคณา เบ็ญจศิลป์, ญาณินท์ ตั้งภิญโญ พุฒิคุณ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพปรับปรุงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักบัญชี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กรและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พลอยรวี จันทรประสิทธิ์, ปฟฤกษ์ อูสาหะวิณิชกิจ และศุทธิณี ปราชญ์ศรีภูมิ (2557) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปรับตัวเป็นผู้นำ ด้านการสร้างทีมด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ด้านการทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ และด้านความโปร่งใสตรงไปตรงมา

ฐิติรัตน์ มีมาก และ รติกร บุญสวาท (2558) สภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้ความสามารถของนักบัญชีที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมการค้าเงินธุรกิจ พบว่า ในยุคของการค้าไร้พรมแดนมักมาพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทุกองค์กรจึงมองหานักบัญชีที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่สนองตอบต่อความต้องการขององค์กร ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ของนัก

บัญชี ถือเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้องค์กรก้าวไปสู่จุดมุ่งหมาย นักบัญชีจึงจำเป็นต้องพัฒนา ศักยภาพเพื่อเป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ นักบัญชี จึงต้องมีทักษะที่ทำให้ตนเองสามารถเป็นได้ทั้งที่ปรึกษาทางธุรกิจ นักวิเคราะห์ทางการเงิน ผู้ สื่อสาร นักเจรจาต่อรองและผู้จัดการในแต่ละสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสม รวมทั้งยังต้องเป็นผู้ ที่มีความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ทำให้สามารถเป็นนักบัญชีมืออาชีพได้

วิภาพร ทิมบำรุง (2558) ได้ศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหาร ในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชี แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies); 2) สมรรถนะตามสายงาน (Professional Competencies); และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) ซึ่งนักบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ดังนี้ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) คือแนวคิด และพฤติกรรมเชิงบุคคลที่องค์กรยอมรับได้ ตามวัฒนธรรมและค่านิยม ขององค์กร; 2) สมรรถนะ ตามสายงาน (Professional Competencies) คือ ความรู้เกี่ยวกับงานบัญชีในแต่ละตำแหน่งงาน ความรู้ทางด้านองค์กรและธุรกิจ; และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) คือ ทักษะ (Skill) ในทางวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน IES ฉบับที่ 3 อันได้แก่ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติการและหน้าที่งาน ทักษะส่วนบุคคล ทักษะในการ ปฏิสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร และทักษะในการจัดการองค์กรและธุรกิจ

ในขณะที่ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีในประเทศไทย (สงกรานต์ ไกยวงษ์, 2552) ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญของการเข้าร่วมอบรม สัมมนาที่ เกี่ยวกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ในด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ และประเด็นใหม่ ๆ ในด้านวิชาชีพ ซึ่ง ความรู้เหล่านี้มีผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง สอดคล้องกับ สุจิตตรา ประครองสี (2557) พบว่า ผู้ทำบัญชีควรมีการพัฒนาทักษะและความรู้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กร เล็งเห็นถึงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่น ในตัวผู้ทำบัญชี ทำให้เกิดการจ้างงานต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ทำบัญชีมีความมั่นคงในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีได้ต่อไป

2.8 สมมติฐานการวิจัย

ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผู้วิจัยจะใช้เทคนิคทางสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยดังกล่าว โดยตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนพนักงานบัญชี ซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ดังแสดงในบทที่ 1 โดยมีการตั้งสมมติฐานดังต่อไปนี้

ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์ และคณะ (2554) อธิบายว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ทักษะ และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริงสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา เบ็ญจศิลป์ และคณะ, (2556) สมรรถนะ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักบัญชี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กรและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป และสอดคล้องกับธีรนนท์ วัฒนาคานนท์ และคณะ (2555) พบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการบริหาร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานว่า

H1: ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน บัญชี (APE)

$$H_0 : \beta_1 \leq 0$$

$$H_a : \beta_1 > 0$$

จรรยาบรรณวิชาชีพ ถือเป็นหลักความประพฤติเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรม และจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งเมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือและ

ไว้วางใจของสังคม โดยงานวิจัยของ จินตนา บุญบงการ (2555) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความ มั่นคงแก่มนุษย์ ป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ สร้างความเป็นธรรมในสังคม และส่งผลให้ธุรกิจ เอกชนรับผิดชอบต่อสังคมและมนุษยชาติให้มากขึ้น ซึ่งการประกอบอาชีพหรือดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ ตาม จะต้องมีการคำนึงถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วย เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการประกอบ อาชีพ และส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ เช่น วิชาชีพบัญชี วิชาชีพทนายความ วิชาชีพ แพทย์ วิชาชีพนักวิจัย การมีหลักจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้นนักบัญชีควรมีจรรยาบรรณวิชาชีพให้เป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้จะต้องควบคู่ไปกับความรู้ทางด้านเทคนิค เพราะคนที่เก่งด้านเทคนิคแต่ไม่มีจรรยาบรรณจะเป็นอันตรายต่อสังคมสูง (Atkinson, 2002) ดังนั้น จึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐานดังนี้

H2: การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (CCEP) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (APE)

$$H_0: \beta_2 \leq 0$$

$$H_a: \beta_2 > 0$$

การควบคุมภายใน เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดย คณะกรรมการผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมระบบการควบคุมภายใน ประกอบด้วยนโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในเรื่องต่อไปนี้ 1) ด้านการดำเนินงาน; 2) ด้านการรายงานทางการเงิน; และ 3) ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบและนโยบายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของ COSO จะต้องพิจารณาในเนื้อหาอย่างลึกซึ้งทั้ง 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการควบคุม; 2) การประเมินความเสี่ยง; 3) กิจกรรมการควบคุม; 4) ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร; และ 5) การติดตามและประเมินผล (Monitoring) โดยงานวิจัยของ ธนวัน ทองคล่องไทร (2555) ได้ศึกษาการประยุกต์ COSO เพื่อแก้ปัญหาระบบการควบคุมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีการควบคุมภายในทุกส่วนงาน แต่ให้ความสำคัญน้อยในการที่จะนำไปปฏิบัติ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ในงานที่มีความเสี่ยง ไม่มีการพัฒนาระบบงานที่ดีบุคลากร ไม่ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในอย่างจริงจังการติดตามและประเมินผลเป็นเพียงเอกสารที่ทำขึ้นเพื่อรับการตรวจจาก

หน่วยงานภายนอก ในการเพิ่มระดับประสิทธิภาพของระบบ ซึ่งกิจการเหล่านี้พบว่า มีประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในที่ต่ำ จึงควรประยุกต์รูปแบบการควบคุมภายในของ หน่วยงานที่ใช้อยู่กับแนวคิดของ COSO การควบคุมภายใน และพบว่าปัจจัยด้านบุคลากรที่มี คุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพโดยรวมของระบบการควบคุม ภายใน ดังนั้นจึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐาน ดังนี้

- H3: ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (APE)
 $H_0 : \beta_3 \leq 0$
 $H_a : \beta_3 > 0$

การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2555) การใช้วิจารณญาณ ในการประเมินสถานการณ์ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นจาก ข้อผิดพลาดหรือการทุจริตการใช้ข้อมูลอย่างระมัดระวังและการตัดสินใจอย่างรอบคอบสิ่ง เหล่านี้จะไม่สามารถกระทำได้หากไม่มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้กับ ข้อเท็จจริงและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์เฉพาะใด ๆ ให้ตั้งอยู่บน พื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เหมาะสมไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกสำนักงานโดย งานวิจัยของ อัมรา เพียรบุชา (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบ บัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานด้าน การสอบบัญชีจำนวนบริษัทที่ตรวจสอบและรูปแบบธุรกิจไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ตรวจสอบบัญชีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชี คือการควบคุมภายใน หลักฐานการสอบบัญชี การเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี การวางแผนการตรวจสอบบัญชีอยู่ใน ระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพราะ ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวแปรทำให้เราปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพการให้ความ ร่วมมือกับผู้รับบริการ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานตรวจสอบและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับ วรวิทย์ เลหาะเมทธิ (2558) ได้ศึกษา การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงวิชาชีพกับ การสังเกตแย้งผู้ประกอบวิชาชีพ และคุณภาพงานสอบบัญชี : การศึกษาเชิงประจักษ์จากผู้สอบ บัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่า ค่านิยมเชิงวิชาชีพมีอิทธิพลความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการ สังเกตแย้งผู้ประกอบวิชาชีพทั้งองค์ประกอบการใช้ดุลยพินิจแย้งผู้ประกอบวิชาชีพและ

พฤติกรรมกรรมการตรวจสอบด้วยความรอบคอบ รั้มีั้ดระวั้งจะม่ิคุ้ณภาพการสอบบั้ญชีที่ดีม่ิมากยั้งขึ้น ดั้งนั้นจ้ึงนำ้มาสู่การตั้งสมมติฐาน ดั้งนี้

H4: การใช้ดุลยพินิจยั้ียงผู้ประกอบวิชาชีฟ (PJM) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบั้ญชี (APE)

$$H_0: \beta_4 \leq 0$$

$$H_a: \beta_4 > 0$$

ความสำเร็จในวิชาชีฟ ถื้ือเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาวิชาชีฟพึงปรารถนาเป็นพลัง ที่สำคั้ญของบุคคลและแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานยอมปรารถนาการพัฒนาไปสู่ ความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานของตัวเองซึ่งความสำเร็จ (Success) ความ ภาคภูมิใจ ความสุขในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการพัฒนาความรู้ด้านทักษะวิชาชีฟอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็น ที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป เช่น การได้เป็นผู้สอบบั้ญชีรับ อนุญาต ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นต้น รวมถึง การมีหน้าที่การงานที่ก้าวหน้ามั่นคง อันส่งผลให้ นักบั้ญชีมีแรงบันดาลใจตลอดจนคิดบวกต่อวิชาชีฟและความก้าวหน้าในวิชาชีฟบั้ญชี ซึ่งต้อง อาศัยความรู้ ความเชื่อมั่น ความพยายามและประสบการณ์ พร้อมทั้งมีทัศนคติแห่งความสำเร็จ อย่างแรงกล้า มองชีวิตอย่างมีเป้าหมาย พร้อมทั้งเผชิญกับปัญหาอุปสรรค และสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยจิตใจที่มั่นคง และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีฟบั้ญชีต่อไป โดยงานวิจัยของ พลอยรวี จันทรประสิทธิ และคณะ, (2557) พบว่า ทักษะทางวิชาชีฟบั้ญชี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จตาม เป้าหมาย ด้านการปรับตัวเป็นผู้นำ ด้านการสร้างทีม ด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ด้าน การทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ และด้านความโปร่งใสตรงไปตรงมา ดั้งนั้น จ้ึงตั้งสมมติฐาน ดั้งนี้

H5: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบั้ญชี (APE) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จใน วิชาชีฟบั้ญชี(PAS)

$$H_0: \beta_8 \leq 0$$

$$H_a: \beta_8 > 0$$

สมรรถนะตามที่กำหนดใน IES คือ ความรู้ความสามารถ ของนักวิชาชีฟบั้ญชีในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ตามที่มาตรฐานกำหนดไว้ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งเสริมความรู้

ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การวัดสมรรถนะ สามารถทำได้หลายวิธีเช่น การปฏิบัติงาน การทดสอบโดยการเขียนตอบอัตนัยหรือทดสอบโดยการสัมภาษณ์ และการวัดผลด้วยตนเองโดยงานวิจัยของ อังคณา เบ็ญจศิลป์ และคณะ (2556) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักบัญชี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กรและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป และมุขสุดาโพธิ์ทอง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะนักบริหารงานการคลังที่พึงประสงค์ต่อความสำเร็จของสำนักการคลังของเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า นักบริหารงานการคลังของ สำนักการคลังของเทศบาลฯ ในปัจจุบันเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะความเป็นนักบริหารอยู่แล้ว ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสำนักการคลังประสบความสำเร็จ ทั้ง ๆ ที่ปัจจุบันเทศบาลมีภารกิจเกี่ยวกับการคลังเพิ่มขึ้น แต่การปฏิบัติงานด้านการบริหารงานคลังท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ด้านการงบประมาณ ด้านการจัดเก็บรายได้ ด้านการจัดหาพัสดุ และด้านการรับและเบิกจ่ายเงิน มีความถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกและไม่มีการกระทำผิดหรือมีการทุจริตอันเกิดจากการปฏิบัติงานของนักบริหารงานการคลังของ สำนักการคลังของเทศบาลนครแหลมฉบังจึงควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการบริหาร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์ และคณะ (2555) พบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ/เจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H6: ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

บัญชี (PAS)

$H_0 : \beta_9 \leq 0$

$H_a : \beta_9 > 0$

จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สภาวิชาชีพ (2553) ซึ่งหลักการพื้นฐานแสดงภายในหมวดที่ 2 ถึงหมวดที่ 7 ในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 19 พ.ศ. 2553 ดังนี้ 1) ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต; 2) ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน; 3) การรักษาความลับ; 4) ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ; 5) ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้;

และ 6) ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี นอกจากการควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชีแล้ว ยังเป็นข้อกำหนดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการธุรกิจ ตลอดจนระบบเศรษฐกิจมหภาคของประเทศ และพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวว่า “เป็นการประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างที่กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้” จรรยาบรรณ จึงเป็นหลักความประพฤติ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Professional Code of Ethics) เมื่อประพฤติแล้วจะช่วยรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงทั้งของวิชาชีพ และฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจของสังคม จินตนา บุญบงการ (2555) ได้อธิบายว่า จริยธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นคงแก่นุชย์ ป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ สร้างความเป็นธรรมในสังคม และส่งผลให้ธุรกิจเอกชนรับผิดชอบต่อสังคมและมนุษยชาติให้มากขึ้น ซึ่งการประกอบอาชีพหรือดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีการคำนึงถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วย และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและยังส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้อีกด้วย ดังนั้นจึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H7: การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (CCEP) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS)

$$H_0: \beta_{10} \leq 0$$

$$H_a: \beta_{10} > 0$$

การควบคุมภายใน เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยคณะกรรมการผู้บริหารตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าวิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมระบบการควบคุมภายใน ประกอบด้วย นโยบายและวิธีปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นในองค์กร เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่ากิจการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในเรื่องต่อไปนี้ 1) ด้านการดำเนินงาน; 2) ด้านการรายงานทางการเงิน; และ 3) ด้านการปฏิบัติให้เป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และนโยบายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดของ COSO จะต้องพิจารณาในเนื้อหาอย่าง

อีกซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการควบคุม; 2) การประเมินความเสี่ยง; 3) กิจกรรมการควบคุม; 4) ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร; และ 5) การติดตามและประเมินผล (Monitoring) โดยงานวิจัยของวชิรวัชร งามละม่อม (2559) กล่าวว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร ต้องตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ มิใช่เพียงวัดจากผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐานหลายประการและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง จึงควรประยุกต์รูปแบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ใช้อยู่กับแนวคิดของ COSO ดังนั้นจึงนำมาสู่การตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H8: ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS)

$$H_0: \beta_{11} \leq 0$$

$$H_a: \beta_{11} > 0$$

การใช้วิจารณ์ญาณในการประเมินสถานการณ์ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริต และการตัดสินใจอย่างระมัดระวัง มีความรอบคอบ สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถกระทำได้หากไม่มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้กับข้อเท็จจริงและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์เฉพาะใด ๆ ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่นักบัญชีทราบ การปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ ที่ยากหรือมีข้อโต้แย้งในระหว่างการปฏิบัติงานไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกสำนักงานโดยงานวิจัยของ วรวิทย์ เลาหะเมทนี (2558) ได้ศึกษาการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงวิชาชีพ กับการสังเกตแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพ และคุณภาพงานสอบบัญชี: การศึกษาเชิงประจักษ์จากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่า ค่านิยมเชิงวิชาชีพมีอิทธิพลความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการสังเกตแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพทั้งองค์ประกอบการใช้ดุลยพินิจแย้งผู้ประกอบการวิชาชีพและพฤติกรรมตรวจสอบด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง จะมีคุณภาพการสอบบัญชีที่ดีมากยิ่งขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนบริษัทที่ตรวจสอบและรูปแบบธุรกิจ ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตรวจสอบบัญชี ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตรวจสอบบัญชี คือ การควบคุมภายใน หลักฐานการสอบบัญชี การเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี การวางแผนการตรวจสอบบัญชี

อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้สอบบัญชีให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ (อัมรา เพียรบุชา, 2555) เพราะปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวแปรทำให้เราปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หรือขาดประสิทธิภาพ การให้ความร่วมมือกับผู้รับบริการ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีเช่นกัน ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H9: การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จ
ในวิชาชีพบัญชี (PAS)

$$H_0: \beta_{12} \leq 0$$

$$H_a: \beta_{12} > 0$$



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีขั้นตอนและกระบวนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การทดสอบเครื่องมือ
- 3.5 สมการวิจัย
- 3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือนักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวนทั้งสิ้น 725 บริษัท หักบริษัทที่อยู่ในกลุ่ม MAI จำนวน 135 บริษัท ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงเท่ากับ 590 บริษัท (ที่มา: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2559 จาก <https://www.set.or.th/th/company/companylist.html>) โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือ นักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทดังกล่าว ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน ผู้จัดการฝ่ายบัญชี นักบัญชีอาวุโส และสมุหบัญชี โดยใช้แบบสอบถาม และได้แบบสอบถามที่ตอบกลับ และมีข้อมูลสมบูรณ์จำนวน 260 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 44.07 $[(260/590)*100 = 44.07\%]$

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาแบบสอบถาม จากการการทบทวนวรรณกรรม การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง หลังจากดำเนินการสร้างเครื่องมือวัด โดยแบบสอบถามแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานในฝ่ายบัญชีและประสบการณ์ทำงานด้านบัญชี ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ บริษัทอยู่ในกลุ่มธุรกิจใด ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน และอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

โดยส่วนที่ 3 – 4 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยทำการกำหนดช่วงค่าระดับของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล โดยใช้การวัดข้อมูลแบบ 5 Point Likert Scale และกำหนดแต่ละช่วงย่อยเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนของการวัดค่าเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ค่าระดับคะแนนน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาที่เกิดขึ้นให้ประโยชน์กับนักบัญชี โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended) ให้ตอบได้อย่างอิสระ

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีของนักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์โดยลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามที่กำหนดขึ้น และมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)

การเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม (Questionnaire) ของกลุ่มประชากร คือ นักบัญชีที่อยู่ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 590 บริษัท เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีและความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทย โดยการเก็บข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้ช่องทางการในการจัดเก็บโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ซึ่งผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 260 ชุด คิดเป็นอัตราตอบกลับ (Response Rate) ร้อยละ 44.07 [(260/590)*100 = 44.07%]) พบว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ตามหลักการเก็บรวบรวมข้อมูลของสายสังคมศาสตร์ ที่อธิบายว่า หากข้อมูลมีอัตราตอบกลับโดยประมาณร้อยละ 20 ก็สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ (Aaker, Kumar and Day, 2001) และเนื่องจากข้อมูลมากกว่า 250 ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ตามหลักการแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central to Limit), (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ; และ 2) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.4.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือว่ามีความถูกต้องและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ ซึ่งแบ่งเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวัด ดังนี้

3.4.1.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาแบบสอบถามจากการพิจารณาค่า (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามของตัวแปรที่กำหนด

หลังจากนั้นนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ซึ่งเกณฑ์ในการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่กำหนดนั้น พิจารณาจากข้อคำถามที่มี

ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 ไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.61 – 0.82 ซึ่งมากกว่า 0.50 หมายความว่า เครื่องมือมีความเที่ยงตรง ถูกต้อง และครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สุวิมล ตีรกันันท์, 2548) ซึ่งผลจากการตรวจสอบเครื่องมือของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ผู้วิจัยได้นำไปปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำมาทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ต่อไป

3.4.1.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อในการระบุลักษณะร่วมกันว่าข้อคำถามทั้งหมดประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง สอดคล้องกับทฤษฎีหรือสมมุติฐานหรือไม่ ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยการพิจารณาค่า Factor Loading ที่มีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) พบว่าทุกรายข้อคำถาม มีค่า Factor Loadings อยู่ระหว่าง 0.577 – 0.925 ซึ่งทุกค่ามากกว่า 0.40 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามทุกรายข้อคำถาม สามารถใช้วัดตัวแปรเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ได้อย่างเหมาะสมดังแสดงในภาคผนวก (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2551) ผ่านเกณฑ์

3.4.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อปรับปรุงแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การทดสอบ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นในเครื่องมือที่ใช้วัด โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจะต้องอยู่ในระดับ 0.70 ขึ้นไป และผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient (Hair, et al., 2010)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการทดสอบค่า Cronbach's Alpha พบว่า ค่าที่ได้ของทุกรายข้อคำถามในการวิเคราะห์ตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.807 – 0.945 ซึ่งมากกว่า 0.70 หมายความว่า ทุกตัวแปรมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำมาใช้ ในการนำมาวิเคราะห์ตัวแปรได้

จากการทดสอบแบบสอบถาม จะมีการทดสอบแบบสอบถามก่อนส่ง โดยการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกันกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Constructs	N	Items	Factor Loadings	Reliability (Alpha)
ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC)	30	PAC 1.1	.648	.944
		PAC 1.2	.761	
		PAC 1.3	.716	
		PAC 1.4	.577	
		PAC 1.5	.727	
		PAC 1.6	.826	
		PAC 2.1	.707	
		PAC 2.2	.696	
		PAC 2.3	.607	
		PAC 2.4	.622	
		PAC 2.5	.652	
		PAC 2.6	.665	
การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP)	30	CCEP 1	.891	.945
		CCEP 2	.836	
		CCEP 3	.802	
		CCEP 4	.925	
		CCEP 5	.843	
		CCEP 6	.875	
ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS)	30	EICS 1	.792	.888
		EICS 2	.814	
		EICS 3	.686	

ตาราง 3.1 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

Constructs	N	Items	Factor Loadings	Reliability (Alpha)
		EICS 4	.652	
		EICS 5	.802	
		EICS 6	.775	
		EICS 7	.578	
การใช้ดุลพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM)	30	PJM 1	.729	.908
		PJM 2	.859	
		PJM 3	.838	
		PJM 4	.856	
		PJM 5	.796	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (OPE)	30	OPE 1	.612	.890
		OPE 2	.711	
		OPE 3	.773	
		OPE 4	.748	
		OPE 5	.781	
		OPE 6	.710	
		OPE 7	.788	
ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS)	30	PAS 8	.616	.807
		PAS 9	.788	
		PAS 10	.829	
		PAS 11	.828	
		PAS 12	.885	
		PAS 13	.613	

3.5 สมการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งเขียนสมการได้ดังนี้

สมการที่ 1 ทดสอบ H1 – H4

$$\text{OPE} = \alpha_0 + \beta_1\text{PAC} + \beta_2\text{CCEP} + \beta_3\text{EICS} + \beta_4\text{PJM} + \beta_5\text{POS} + \beta_6\text{EXP} + \beta_7\text{NUM} + \epsilon \quad \text{_____}(1)$$

สมการที่ 2 ทดสอบ H5– H9

$$\text{PAS} = \alpha_0 + \beta_8\text{OPE} + \beta_9\text{PAC} + \beta_{10}\text{CCEP} + \beta_{11}\text{EICS} + \beta_{12}\text{PJM} + \beta_{13}\text{POS} + \beta_{14}\text{EXP} + \beta_{15}\text{NUM} + \epsilon \quad \text{_____}(2)$$

โดยที่

- OPE คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี วัดจากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะ โดยวัดค่าแบบ 5 Point Likert's Scale กำหนดให้ ค่าระดับคะแนน 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วย น้อยที่สุด (ข้อคำถามตอนที่ 3 ข้อ 1 ถึง 7)
- PAS คือ ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี วัดจากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะ โดยวัดค่าแบบ 5 Point Likert's Scale กำหนดให้ ค่าระดับคะแนน 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วย น้อยที่สุด (ข้อคำถามตอนที่ 3 ข้อ 8 ถึง 13)
- PAC คือ ระดับสมรรถนะของนักบัญชีวัดจากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะ โดยวัดค่าแบบ 5 Point Likert's Scale กำหนดให้ ค่าระดับคะแนน 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วย น้อยที่สุด (ข้อคำถามตอนที่ 4 ข้อ 1 ถึง 12)
- CCEP คือ การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี วัดจากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะ โดยวัดค่าแบบ 5 Point Likert's Scale กำหนดให้ ค่าระดับคะแนน 5 คือ เห็นด้วย

มากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด (ข้อคำถามตอนที่ 4 ข้อ 13 ถึง 18)

EICS	คือ	ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร วัดจากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะ โดยวัดค่าแบบ 5 Point Likert's Scale กำหนดให้ ค่าระดับคะแนน 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด (ข้อคำถามตอนที่ 4 ข้อ 19 ถึง 25)
PJM	คือ	การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ วัดจากระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับระดับสมรรถนะ โดยวัดค่าแบบ 5 Point Likert's Scale กำหนดให้ ค่าระดับคะแนน 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด และ 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด (ข้อคำถามตอนที่ 4 ข้อ 26 ถึง 30)
POS	คือ	ระดับตำแหน่งงานในฝ่ายบัญชี ตัวแปรควบคุม จะวัดจากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับระดับตำแหน่งในบริษัท (ข้อคำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 5)
EXP	คือ	ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี ตัวแปรควบคุม วัดจากข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องประสบการณ์ในการทำงาน (ข้อคำถามตอนที่ 1 ข้อที่ 6)
NUM	คือ	จำนวนพนักงานบัญชี ตัวแปรควบคุม วัดจากข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ที่เกี่ยวข้องกับจำนวนพนักงานบัญชีที่อยู่ในบริษัท (ข้อคำถามตอนที่ 2 ข้อที่ 4)
β_1, \dots, β_n	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรควบคุม
ϵ_i	คือ	ระดับความคลาดเคลื่อน โดยค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ p-value 0.05
x	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ

t	แทน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	แทน ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
**	แทน ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
***	แทน ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลด้วยค่าสถิติต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย SPSS ทั้งนี้ได้มีการนำค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย

3.6.1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.6.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น จะต้องเพิ่มการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง หรือไม่เกิด (Multicollinearity) ซึ่งการตรวจสอบ Multicollinearity จะใช้ค่า Variance inflation factor (VIF) โดยค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 3.3 (Hair et al, 2010) อย่างไรก็ตาม ถ้าค่า VIF มากกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง จนไม่สามารถนำผลมาวิเคราะห์ได้

ในบางตำรา สามารถพิจารณาจากค่า Tolerance หากค่า < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity หรือในกรณีที่ค่า Eigen Value ตัวที่มากที่สุด ที่มีค่า > 10 แสดงว่าเกิด Multicollinearity ดังนั้นในการศึกษาวิจัยนี้ จะพิจารณาค่า VIF ที่เหมาะสม โดยมีค่า VIF ไม่เกิน 3.3 (Hair et al., 2010)

3.6.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะของนักบัญชี การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในองค์กร การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับสมรรถนะของนักบัญชี การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพการควบคุมภายในองค์กร การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพ โดยในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ OLS Regression โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Qualitative Research) จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน/รองผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/นักบัญชีอาวุโส และสมุหบัญชี ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 260 คน ซึ่งทำการประมวลผลข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรม SPSS โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับสมมติฐานและเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
- 4.3 ผลการวิเคราะห์โดยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/รองผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/นักบัญชีอาวุโส และสมุหบัญชี ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 260 ชุด จึงนำมาสู่ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ดังต่อไปนี้

4.1.1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 260 คน โดยอธิบายถึงปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) ในตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	71	27.30
หญิง	189	72.70
รวม	260	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	15	5.80
30 – 40 ปี	82	31.50
41 – 50 ปี	97	37.50
51 ปี ขึ้นไป	66	25.40
รวม	260	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	117	45.00
สมรส	138	53.10
หม้าย/หย่าร้าง	5	1.90
รวม	260	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	137	52.70
ปริญญาโท	108	41.50
ปริญญาเอก	15	5.80
รวม	260	100.00
5. ระดับตำแหน่งงานในฝ่ายบัญชี		
นักบัญชีและสมุหบัญชี	40	15.40
นักบัญชีอาวุโส	29	11.20
ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/รองผู้อำนวยการ	134	51.50
ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/ฝ่ายตรวจสอบภายใน	57	21.90
รวม	260	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี		
น้อยกว่า 5 ปี	10	3.80
5 – 10 ปี	48	18.50
11 – 15 ปี	79	30.40
มากกว่า 15 ปี	123	47.30
รวม	260	100.00

จากตาราง 4.1 เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 รองลงมาได้แก่ เพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.30 รองลงมา อายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ด้านสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพสมรสจำนวน 138 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.10 รองลงมา คือ สถานภาพโสดจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ส่วนระดับการศึกษานั้น มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน อยู่ในระดับผู้จัดการฝ่ายบัญชีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 รองลงมา อยู่ในระดับผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 นักบัญชี และสมุหบัญชี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 และนักบัญชีอาวุโสจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 และประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมา มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

4.1.2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

เป็นการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จำนวนพนักงาน และ อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน ซึ่งใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.2

กลุ่มธุรกิจ อันดับหนึ่งคือ กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง จำนวน 62 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23.80 รองลงมา กลุ่มธุรกิจบริการ จำนวน 57 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 21.90 กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร/อุปโภคบริโภค/การเงิน จำนวน 51 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19.60 กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม จำนวน 46 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 17.70 และกลุ่มทรัพยากร/เทคโนโลยี จำนวน 44 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 16.90 ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจบริษัทส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 151 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 58.10 รองลงมา คือ อยู่ในตลาดหลักทรัพย์มาแล้ว 11 – 15 ปี จำนวน 52 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.00 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 บริษัท และระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 23 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
1. กลุ่มธุรกิจ		
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	62	23.80
เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร/สินค้าอุปโภคบริโภค	51	19.60
ธุรกิจการเงิน	7	21.90
ธุรกิจบริการ	44	16.90
สินค้าอุตสาหกรรม/ทรัพยากร/เทคโนโลยี	46	17.70
รวม	260	100.00

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ	จำนวน	ร้อยละ
2. ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ		
น้อยกว่า 5 ปี	34	13.10
5 – 10 ปี	23	8.80
11 – 15 ปี	52	20.00
มากกว่า 15 ปี	151	58.10
รวม	260	100.00
3. ประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ผ่านมา		
มีผลการดำเนินงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง	10	3.80
มีมีผลการดำเนินงานที่ต่ำกว่าเป้าหมายเล็กน้อย	52	20.00
มีผลการดำเนินงานที่ดีตามเป้าหมายที่วางไว้	117	45.00
มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นเล็กน้อย	37	14.20
มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	44	16.90
รวม	260	100.00
4. จำนวนพนักงาน		
ต่ำกว่า 20 คน	60	23.40
21 – 40 คน	83	31.90
41 – 60 คน	69	26.50
มากกว่า 61 คน ขึ้นไป	48	18.50
รวม	260	100.00
5. อัตราการหมุนเวียนของพนักงานบัญชี		
มีอัตราการหมุนเวียนลดลงอย่างต่อเนื่อง	23	8.80
มีอัตราการหมุนเวียนในระดับคงที่หรือเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย	186	71.50
มีการรับพนักงานบัญชีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	51	19.60
รวม	260	100.00

จากตาราง 4.2 ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน พบว่าบริษัทส่วนใหญ่ เชื่อมั่นว่าบริษัท มีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้จำนวน 117 บริษัท คิดเป็น ร้อยละ 45.00 รองลงมา ผลการดำเนินการต่ำกว่าเป้าหมายเล็กน้อย จำนวน 52 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 20.00 ผลการดำเนินงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวน 44 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 16.90 ผลการดำเนินงานดีขึ้นเล็กน้อย จำนวน 37 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 14.20 และผลการดำเนินงานลดลง จำนวน 10 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

จำนวนพนักงานบัญชีในบริษัท พนักงานในบริษัทส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน 21 – 40 คน จำนวน 83 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีจำนวนต่ำกว่า 20 คน จำนวน 60 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 23.10 รองลงมา มีจำนวนพนักงาน 41 – 60 คน จำนวน 69 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 26.50 และมีจำนวนพนักงานมากกว่า 61 คน ขึ้นไป จำนวน 48 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 18.50 ตามลำดับ

อัตราการหมุนเวียนของพนักงาน (ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา) ส่วนใหญ่มีอัตราการหมุนเวียนคงที่หรือเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย จำนวน 186 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 71.50 รองลงมา มีการรับพนักงานบัญชีเพิ่มขึ้น จำนวน 51 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 19.60 และมีการหมุนเวียนลดลง จำนวน 23 บริษัท คิดเป็นร้อยละ 8.80 ตามลำดับ

4.1.3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี และปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ ระดับสมรรถนะของนักบัญชี การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร และการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยส่งผลกระทบต่อระดับความเห็นเฉลี่ยของแต่ละรายการซึ่งสามารถแปลความหมายต่าง ๆ ได้ ดังแสดงในตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความคิดเห็น	(\bar{X})	(S.D)	แปลผล
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE)	4.07	.460	ค่อนข้างมาก
ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS)	3.95	.530	ค่อนข้างมาก
ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC)	3.94	.497	ค่อนข้างมาก
การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP)	4.33	.530	มากที่สุด
ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS)	4.02	.445	ค่อนข้างมาก
การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM)	4.08	.515	ค่อนข้างมาก
รวม	3.98	0.49	ค่อนข้างมาก

จากตาราง 4.3 พบว่า นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีของนักบัญชี อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (S.D. = 0.460) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนส่วนใหญ่มีความเห็นค่อนข้างตรงกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า พนักงานบัญชี มีผลการปฏิบัติงานในการจัดทำงบการเงินให้มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำเสนองบการเงินได้อย่างครบถ้วนเพียงพอต่อการตัดสินใจ โดยใช้ความรู้ ความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวดเร็วเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก

ความคิดเห็นด้านความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.530) โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นค่อนข้างตรงกันว่า พนักงานบัญชีมีความภาคภูมิใจที่ผลงานของนักบัญชีในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน ทำให้เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ และอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน

ด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) ซึ่งแยกออกเป็นด้านทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.497 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นค่อนข้างตรงกันว่า นักบัญชีควรมีความตระหนักใน

การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล สามารถเรียนรู้ และปรับใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ แก้ปัญหาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) ทุกข้ออยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยที่พนักงานบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควรมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 มีความสำคัญในหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นหรือเสื่อมเสียเกียรติแห่งวิชาชีพบัญชี สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท และปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร

ด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.445 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) ทุกข้ออยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยที่พนักงานบัญชีมีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน โดยตรงและหรือคณะกรรมการตรวจสอบที่แยกจากฝ่ายบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ อันอยู่บนความซื่อตรง รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกระดับ เพราะเป็นหัวใจสำคัญของการควบคุมภายใน รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

ด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.515 อยู่ในระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยที่พนักงานบัญชีสามารถใช้ดุลยพินิจ และพิจารณาญาณในการประเมินสถานการณ์/ผลกระทบ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงได้อย่างอิสระมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 มีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันเวลา

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์โดยใช้สถิติ Pearson Correlation ทำการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC); การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP); ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS); การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (PJM) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (OPE); และความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) และตัวแปรควบคุม ได้แก่ ตำแหน่งงาน (POS); ประสบการณ์ทำงาน (EXP); และจำนวนพนักงานบัญชี (NUM)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC); การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP); ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS); การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (PJM) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (OPE); และความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) และตัวแปรควบคุม ได้แก่ ตำแหน่งงาน (POS); ประสบการณ์ทำงาน (EXP); และจำนวนพนักงานบัญชี (NUM) ดังแสดงในตาราง 4.4 ดังนี้

จากตาราง 4.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) ต่ำที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r_{EICS, PAS} = 0.429^{**}$; $\alpha > 0.01$) เนื่องจากประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายในองค์กรของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน อาจส่งผลให้นักบัญชีเกิดความสำเร็จในวิชาชีพได้น้อย ในขณะที่ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha < 0.01$ ($r_{PAC, PAS} = 0.686^{**}$; $\alpha < 0.01$) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีเนื่องจากเป็นตัวแปร X กับตัวแปร Y แสดงว่า เมื่อนักบัญชี มีพัฒนาสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้นักบัญชีได้รับความยอมรับมากยิ่งขึ้น

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

ตัวแปร	PAS	OPE	PAC	CCEP	EICS	PJM	POS	EXP	NUM
Mean (\bar{X})	3.95	4.07	3.94	4.33	4.02	4.08	2.80	3.21	2.40
S.D.	.531	.465	.497	.530	.445	.515	.954	.880	1.037
PAS									
OPE	.686**								
PAC	.642**	.674**							
CCEP	.469**	.600**	.743**						
EICS	.429**	.334**	.395**	.316**					
PJM	.550**	.577**	.497**	.451**	.304**				
POS	.190**	.010	.014	-.009	.123*	.038			
EXP	.082	-.025	-0.88	-.089	.169**	-.205**	.307**		
NUM	.056	.034	-.070	-.097	-.063	-.091	.121	.166**	

* $\alpha < 0.05$; ** $\alpha < 0.01$

จากตาราง 4.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ พบว่าการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร(EICS) ต่ำที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r_{PJM, EICS} = 0.304^{**}$; $\alpha < 0.01$) เนื่องจากการใช้ดุลยพินิจและวิจารณญาณ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ อาจมีข้อจำกัดในบางกระบวนการ ในขณะที่การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) สูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha < 0.01$ ($r_{CCEP, PAC} = 0.743^{**}$; $\alpha < 0.01$) หมายถึง ถ้านักบัญชีมีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของนักบัญชีนั่น ก็จะทำให้เกิดปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ สามารถนำเสนองบการเงินมีความน่าเชื่อถือ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

4.3 ผลการวิเคราะห์โดยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์โดยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (OPE); และความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC); การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP); ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS); การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (PJM) และตัวแปรควบคุม ได้แก่ ตำแหน่งงาน (POS); ประสบการณ์ทำงาน (EXP); และจำนวนพนักงานบัญชี (NUM) ตามสมการดังนี้

สมการที่ 1 ทดสอบ H1 – H4

$$\text{OPE} = \alpha_0 + \beta_1 \text{PAC} + \beta_2 \text{CCEP} + \beta_3 \text{EICS} + \beta_4 \text{PJM} + \beta_5 \text{POS} + \beta_6 \text{EXP} + \beta_7 \text{NUM} + \varepsilon_1 \quad \text{_____}(1)$$

สมการที่ 2 ทดสอบ H5– H9

$$\text{PAS} = \alpha_0 + \beta_8 \text{OPE} + \beta_9 \text{PAC} + \beta_{10} \text{CCEP} + \beta_{11} \text{EICS} + \beta_{12} \text{PJM} + \beta_{13} \text{POS} + \beta_{14} \text{EXP} + \beta_{15} \text{NUM} + \varepsilon_1 \quad \text{_____}(2)$$

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยใช้สมการที่ 1 – 2 แสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.5 – 4.6 ดังนี้

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE)

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์	Y1 = OPE	ผล
Constant		β	.485*	
		S.E.	.238	
ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC)	H1 (+)	β	.362***	ยอมรับสมมติฐาน H1
		S.E.	.062	
การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP)	H2 (+)	β	.153**	ยอมรับสมมติฐาน H2
		S.E.	.055	

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์	Y1 = OPE	ผล
การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ วิชาชีพ (CCEP)	H2 (+)	β	.153**	ยอมรับสมมติฐาน
		S.E.	.055	H2
ประสิทธิภาพระบบการควบคุม ภายในองค์กร (EICS)	H3 (+)	β	.026	ปฏิเสธสมมติฐาน
		S.E.	.050	H3
การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบ วิชาชีพ (PJM)	H4 (+)	β	.295***	ยอมรับสมมติฐาน
		S.E.	.045	H4
ตำแหน่งงาน (POS)		β	-.023	
		S.E.	.022	
ประสบการณ์ทำงาน (EXP)		β	.045	
		S.E.	.025	
จำนวนพนักงานบัญชี (NUM)		β	.045*	
		S.E.	.019	
Adjusted R ²			.551	
N			260	
VIF Test			1.049-2.530	

* $\alpha < 0.05$; ** $\alpha < 0.01$; *** $\alpha < 0.001$

จากตาราง 4.5 ค่า Adjusted R² ของสมการที่ 1 อธิบายถึง อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE) พบว่า ปัจจัยอิสระดังกล่าวสามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้ 0.551 หรือเท่ากับร้อยละ 55.10 ที่เหลือเป็นปัจจัยอิสระอื่นที่มีอิทธิพลแต่ไม่ได้นำมาแสดงในงานวิจัยนี้ อีกร้อยละ 44.90

ปัจจัยด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE), ($\beta_1 = 0.362^{***}$; $\alpha < 0.001$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.99 สามารถอธิบายได้ว่า นักบัญชีมีระดับสมรรถนะด้านบัญชี เช่น มีการพัฒนาความรู้ และทักษะ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานการบัญชี สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดความถูกต้อง รวดเร็ว และทันต่อเวลา การวิเคราะห์รายการค้า การจัดทำงบการเงินได้อย่าง

ถูกต้องแม่นยำ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีกว่า นักบัญชีที่มีระดับสมรรถนะทางด้านบัญชีที่ต่ำกว่า ดังนั้นงานวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐาน H1

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชี ($\beta_2 = 0.153^{**}$; $\alpha < 0.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 แสดงว่านักบัญชีที่มีระดับการปฏิบัติตามแนวทางและจรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นอย่างดี จะมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ซึ่งในการประกอบอาชีพทุกอาชีพจะต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ดีกว่านักบัญชีที่มีระดับการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพที่ต่ำกว่า ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H2

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) พบว่า ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($\beta_3 = 0.026$; $\alpha > 0.05$) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งนักบัญชีใช้ทักษะวิชาชีพส่วนบุคคล และมาตรฐานการบัญชีเป็นแนวปฏิบัติโดยไม่ได้สนใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายใน มุ่งเน้นแต่ผลการปฏิบัติงาน (Outcomes) ซึ่งทำให้ระดับการปฏิบัติงานด้านบัญชีไม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H3

ปัจจัยด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชี ($\beta_4 = 0.295^{***}$; $\alpha < 0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.99 แสดงให้เห็นว่า นักบัญชีที่มีระดับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพในระดับสูง จะสามารถวิเคราะห์ปัญหา/สถานการณ์/ผลกระทบ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงได้อย่างอิสระ หาแนวทางแก้ไขป้องกันที่เกิดขึ้น และช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ได้ดีกว่านักบัญชีที่มีระดับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต่ำกว่า ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐาน H4

ในขณะที่ตัวแปรควบคุม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งงาน (POS) และประสบการณ์ทำงาน (EXP) พบว่า ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE), ($\beta_5 = -0.023$; $\alpha > 0.05$), ($\beta_6 = 0.045$; $\alpha > 0.05$) แสดงให้เห็นว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

และประสบการณ์ทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีแตกต่างกัน ในขณะที่จำนวนพนักงานบัญชี (NUM) กลับพบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านบัญชี ($\beta_7 = 0.045^*$; $\alpha < 0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น ในงานวิจัยนี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPM) ได้แก่ ปัจจัยด้าน ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) ; การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP); และการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) จึงยอมรับสมมติฐาน H1; H2; และ H4 ในขณะที่ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชีดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน H3

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรอิสระและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS)

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์	Y2 = PAS	ผล
Constant		β	-0.540	
		S.E.	0.258	
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE)	H5 (+)	β	0.424***	ยอมรับสมมติฐาน
		S.E.	0.068	H5
ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC)	H6 (+)	β	0.373***	ยอมรับสมมติฐาน
		S.E.	0.071	H6
การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP)	H7 (+)	β	-0.128	ปฏิเสธสมมติฐาน
		S.E.	0.090	H7
ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS)	H8 (+)	β	0.143**	ยอมรับสมมติฐาน
		S.E.	0.053	H8
การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM)	H9 (+)	β	0.207***	ยอมรับสมมติฐาน
		S.E.	0.053	H9
ตำแหน่งงาน (POS)		β	0.070**	
		S.E.	0.023	
ประสบการณ์ทำงาน (EXP)		β	0.051	
		S.E.	0.027	

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	สมมติฐาน	ค่าสัมประสิทธิ์	Y2 = PAS	ผล
จำนวนพนักงานบัญชี (NUM)		β	0.026	
		S.E.	0.021	
Adjusted R ²			0.602	
N			260	
VIF Test			1.072-2.873	

* $\alpha < 0.05$; ** $\alpha < 0.01$; *** $\alpha < 0.001$

จากตาราง 4.6 ค่า Adjusted R² ของสมการที่ 2 อธิบายถึง อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) พบว่า ปัจจัยอิสระดังกล่าวสามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับความสำเร็จในวิชาชีพได้ 0.602 หรือเท่ากับร้อยละ 60.20 แสดงให้เห็นว่า อาจมีปัจจัยอิสระอื่นที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านความสำเร็จแต่ไม่ได้อธิบายในสมการนี้ร้อยละ 39.80

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี (OPE) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta_9 = 0.424^{***}$; $\alpha < 0.001$) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.99 แสดงว่า นักบัญชีที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง เช่น มีการพัฒนาความรู้ และทักษะ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วตามเป้าหมาย จะมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพ เช่น ความภาคภูมิใจ ความสุขในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่คุ้มค่ากับงานที่ได้รับมอบหมาย ที่มากกว่านักบัญชีที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชีที่ต่ำกว่า ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงยอมรับสมมติฐาน H5

ปัจจัยด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta_9 = 0.373^{***}$; $\alpha < 0.001$) แสดงว่า นักบัญชีที่มีระดับสมรรถนะด้านบัญชีในระดับสูง จะมีระดับการรับรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเอกลักษณ์ในการทำงานที่โดดเด่น สามารถนำความรู้ความสามารถไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การเลือกใช้นโยบายหรือวิธีปฏิบัติทางบัญชีที่เหมาะสมกับรายงานของกิจการ สามารถนำเสนอองบการเงินมีความน่าเชื่อถือ และมีการให้ข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท ซึ่งส่งผลให้นักบัญชีมี

ระดับความสำเร็จในวิชาชีพที่สูงกว่า นักบัญชีที่มีระดับสมรรถนะด้านบัญชีที่ต่ำกว่า ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐาน H6

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) พบว่า ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta_{10} = -0.128$; $\alpha > 0.05$) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หมายความว่า จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีสาระสำคัญ ดังนั้น จึงไม่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า นักบัญชีส่วนใหญ่ยึดแนวปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดไม่ทำให้เกิดความเสียหายในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่แตกต่างกัน ในมุมมองของนักบัญชี สำหรับการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่อาจสรุปผลของความสำเร็จในวิชาชีพของระดับการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีได้ ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H7

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta_{11} = 0.143^{**}$; $\alpha < 0.01$) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หมายความว่า นักบัญชีที่มีการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีระดับประสิทธิภาพการควบคุมภายในในระดับสูง จะช่วยให้นักบัญชีสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลประมวลผล และปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา ซึ่งช่วยให้นักบัญชีมีระดับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีที่สูงกว่า นักบัญชีที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีระดับประสิทธิภาพการควบคุมภายในที่ต่ำกว่า ดังนั้น งานวิจัยนี้ จึงยอมรับสมมติฐาน H8

ปัจจัยด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta_{12} = 0.207^{***}$; $\alpha < 0.001$) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.99 หมายความว่า นักบัญชีที่มีระดับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพในระดับสูง จะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีวิจารณญาณในการวิเคราะห์ปัญหา/สถานการณ์/ผลกระทบ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงได้ อย่างเป็นอิสระ การตัดสินใจ การวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขป้องกันที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้านบัญชี ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง สามารถทำให้คุณภาพในการจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็วและทันเวลา อันส่งผลให้ นักบัญชีมีระดับความสำเร็จในด้านวิชาชีพบัญชีที่สูงกว่า นักบัญชีที่มีระดับการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพที่ต่ำกว่า ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงยอมรับสมมติฐาน H9

ตัวแปรควบคุม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งงาน (POS) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta_{13} = 0.070^{**}$; $\alpha < 0.01$) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 หมายความว่า นักบัญชีที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่สูงกว่า พบว่ามีระดับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีที่สูงกว่านักบัญชีที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับที่ต่ำกว่า โดยพบว่า นักบัญชีจะมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในระดับที่มากที่สุด และมากกว่านักบัญชีที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า และตำแหน่งงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับอายุการปฏิบัติงานในองค์กร ในขณะที่ปัจจัยควบคุมอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP), ($\beta_{14} = 0.051$; $\alpha > 0.05$) และจำนวนพนักงาน (NUM), ($\beta_{15} = 0.026$; $\alpha > 0.05$) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ดังนั้นจากสมการที่ 1 และ 2 สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ (PAC); และ การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE) และความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) ในขณะที่ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) กลับพบว่าไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ แต่กลับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี แสดงให้เห็นว่านักบัญชีที่มีโอกาสปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจที่มีระบบประสิทธิภาพการควบคุมภายในในระดับสูงจะช่วยให้ให้นักบัญชีมีความสำเร็จในวิชาชีพ หรือเป็นนักบัญชีมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับมากกว่านักบัญชีทั่วไป ถึงแม้ผลการปฏิบัติงานจะไม่แตกต่างกันก็ตาม

อย่างไรก็ตาม พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha < 0.001$ หรือระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99.99 และสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่สมรรถนะนักบัญชี และการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ส่วนอิทธิพลทางอ้อม โดยผ่านปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE) ในขณะที่ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (CCEP) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แต่กลับพบว่า มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านปัจจัยด้านประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha < 0.05$ นอกจากนี้ปัจจัยด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพ แต่ไม่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha > 0.05$ แสดงให้เห็นว่า มีเพียงอิทธิพลทางตรงเท่านั้น แต่ไม่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อระดับความสำเร็จในวิชาชีพ

นอกจากนี้ ตัวแปรควบคุมด้านตำแหน่งงาน (POS) พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $\alpha < 0.05$ ทั้งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชีและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ขณะที่ปัจจัยควบคุมอื่น เช่น จำนวนพนักงานและประสบการณ์ด้านการบัญชีไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ดังนั้น สรุปได้ว่า งานวิจัยนี้ยอมรับสมมติฐาน H1 – H2, H4, H5 – H6, H8 – H9 และปฏิเสธสมมติฐาน H3 และ H7



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้มาจากผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน/รองผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี/ผู้จัดการฝ่ายบัญชี/นักบัญชีอาวุโส และสมุหบัญชี ในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งไม่นับรวมกลุ่ม mai จำนวนทั้งสิ้น 260 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาแปรค่าวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ พบว่า

5.1.1 ระดับความเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) ซึ่งแยกออกเป็นด้านทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยที่นักบัญชีควรมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล สามารถเรียนรู้ และปรับใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ แก้ปัญหาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ มีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบตัว ทักษะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และอื่น ๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ระดับความเห็นด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 โดยที่นักบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร มีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นหรือเสื่อมเสียเกียรติแห่งวิชาชีพบัญชี สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท และปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ทำงานด้วยความเป็นอิสระ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม โดยคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามารถรักษาความลับทางธุรกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ระดับความเห็นด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 โดยที่พนักงานบัญชีมีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรง และหรือคณะกรรมการตรวจสอบที่แยกจากฝ่ายบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ อันอยู่บนความซื่อตรง รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกระดับเพราะเป็นหัวใจสำคัญของการควบคุมภายใน รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการสร้างแรงจูงใจ และบทลงโทษที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำเร็จของหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับจริยธรรมของหน่วยงาน มีกระบวนการ ระบบการถ่ายทอดกิจกรรมการควบคุมผ่านทางด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ระดับความเห็นด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 โดยที่พนักงานบัญชีสามารถใช้ดุลยพินิจ และวิจรรณญาณในการประเมินสถานการณ์ผลกระทบที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงได้อย่างอิสระ มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไขป้องกันที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้านบัญชี ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง มีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันเวลา มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานหรือให้เกิดความคล่องตัว และมีคุณภาพในการจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ

จากการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีกรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ประกอบไปด้วย 1) ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC); 2) การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP);

3) ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS); 4) การใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (PJM) แสดงในหัวข้อถัดไป

5.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE) มี 3 ปัจจัย และ 2 ตัวแปรควบคุม ได้แก่

ปัจจัยด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE) สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชีเป็นความรู้ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทักษะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล โดยแสดงออกในรูปของแนวทางการทำงานความคิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งนักวิชาชีพบัญชีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ (2554) อธิบายว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ทักษะ และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่าง ๆ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริงสอดคล้องกับ อีรวัฒน์ วัฒนาคานนท์ และคณะ (2555) พบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และด้านแรงจูงใจ เจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ควรนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการบริหาร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE) สามารถอธิบายได้ว่า นักบัญชีมีการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ สามารถนำเสนอประกอบการเงินมีความน่าเชื่อถือ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ส่งผลให้นักบัญชีได้รับความยอมรับมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จินตนา บุญบงการ (2555) จริยธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นคงแก่มนุษย์ ป้องกันไม่ให้เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ สร้างความเป็นธรรมในสังคม และส่งผลให้ธุรกิจเอกชนรับผิดชอบต่อสังคมและมนุษยชาติให้มากขึ้น ซึ่งการประกอบอาชีพหรือดำเนินธุรกิจใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีการคำนึงถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วย เพื่อความ

เจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและส่งผลให้เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ และสอดคล้องกับ ชัตรอมร แยมเจริญ (2558) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นนักบัญชีจึงควรมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีความเสียสละ ประพฤติตนในสิ่งที่พึงกระทำ มีความคิดเห็นและใช้ดุลยพินิจอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงานเป็นหลัก จะช่วยให้การทำงานนั้นราบรื่นยิ่งขึ้น ประกอบกับการยึดมั่นในความเป็นอิสระของหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของบุคคลอื่น ใช้ความรู้ความสามารถ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และสำนึกในความรับผิดชอบของตน จะทำให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน น่าเชื่อถือและนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (PJM) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (OPE) สามารถอธิบายได้ว่า การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น หากยึดมั่นในความเท่าเทียมกัน ปราศจากความลำเอียง การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและมีข้อสงสัยในข้อมูลที่ได้รับ มีการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวัง เพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในการรายงานข้อผิดพลาด หรือการทุจริตที่มีสาระสำคัญในงบการเงิน ให้สาธารณชน ทราบ สอดคล้องกับ (สภาวิชาชีพบัญชี, 2555) ที่กล่าวว่า การใช้วิจารณญาณในการประเมินสถานการณ์ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริตการใช้ข้อมูลอย่างระมัดระวังและการตัดสินใจอย่างรอบคอบสิ่งเหล่านี้ จะไม่สามารถกระทำได้หากไม่มีการนำความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องไปปรับใช้กับข้อเท็จจริง และสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์เฉพาะใด ๆ ให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เหมาะสมไม่ว่าจะภายในหรือภายนอกสำนักงาน สอดคล้องกับ อัมรา เพียรบุษชา (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอบบัญชีจำนวนบริษัทที่ตรวจสอบและรูปแบบธุรกิจไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตรวจสอบบัญชีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตรวจสอบบัญชี คือการควบคุมภายใน หลักฐานการสอบบัญชี การเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี การวางแผนการตรวจสอบบัญชีอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้เราปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพหรือขาดประสิทธิภาพการให้ความร่วมมือกับผู้รับบริการ และผู้ใช้ข้อมูลในรายงานทางการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับ ดารณี เอื้อชนะจิต (2554) ที่พบว่า คุณภาพข้อมูลทางการเงิน ในด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีในด้านการ

เปรียบเทียบได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งทำให้เห็นถึงคุณภาพข้อมูลทางบัญชีที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารงานนั้น ที่ต้องการข้อมูลทางบัญชีที่มีลักษณะเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และข้อมูลทางบัญชีนั้นต้องสามารถนำไปเปรียบเทียบกันได้ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลดังกล่าว มาใช้ตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ศึกษาการใช้ข้อมูลทางการบัญชีของทีมบริหาร เพื่อพิจารณาประสิทธิภาพการตัดสินใจ ในมุมมองของผู้ใช้ข้อมูลทางการบัญชีในด้านของความถูกต้อง ความเชื่อถือได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

ในขณะที่ตัวแปรควบคุมด้านประสบการณ์ทำงาน (EXP) และจำนวนพนักงานบัญชี (NUM) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OPE) สามารถอธิบายได้ว่า ยิ่งกิจการมีจำนวนพนักงานมากและมีประสบการณ์ในการทำงานสูงมากเท่าไรนั้น จึงแสดงถึงประสิทธิภาพ ในการทำงานอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับ สุจิตตรา ประครองสี (2557) พบว่า หากผู้ทำบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ทำบัญชี ทำให้เกิดการจ้างงานต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ทำบัญชีมีความมั่นคงในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีได้ต่อไป

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OPE) คือ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) พบว่า ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (OPE) สามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าในทุกองค์กรมีระบบการควบคุมภายใน แต่อาจไม่ได้นำระบบไปประยุกต์ใช้ในทุกส่วนงาน จึงควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ในทุกส่วนงานได้ ซึ่งนักบัญชีอาจมีส่วนร่วมในระบบการควบคุมภายในน้อย จึงไม่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวัน ทองคลองไทร (2555) พบว่า การควบคุมภายในทุกส่วนงานแต่ให้ความสำคัญน้อยในการที่จะนำไปปฏิบัติ ไม่มีการแบ่งแยกหน้าที่ในงานที่มีความเสี่ยง ไม่มีการพัฒนาระบบงานที่ดี บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญกับระบบการควบคุมภายในอย่างจริงจัง การติดตามและประเมินผลเป็นเพียงเอกสารที่สร้างขึ้นเพื่อรับการตรวจจากหน่วยงานภายนอก จึงควรประยุกต์รูปแบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

5.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีมี 4 ปัจจัย ได้แก่

5.1.3.1 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อนักบัญชีมีการพัฒนาความรู้ และทักษะ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่คุ้มค่ากับงานได้รับมอบหมาย ก็ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชีได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พลอยรวี จันท์ประสิทธิ์ และคณะ (2557) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวมด้านความสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการปรับตัวเป็นผู้นำ ด้านการสร้างทีม ด้านการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ด้านการทุ่มเท เพื่อให้งานสำเร็จ และด้านความโปร่งใสตรงไปตรงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุจิตตรา ประครองสี และคณะ (2557) ผู้ทำบัญชีควรมีการพัฒนาทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเล็งเห็นถึงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ทำบัญชี ทำให้เกิดการจ้างงานต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ทำบัญชีมีความมั่นคงในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีได้ต่อไป

5.1.3.2 ปัจจัยด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) พบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะของนักบัญชีแต่ละบุคคลนั้น จะมีระดับการรับรู้และเอกลักษณ์ที่แตกต่างกันไป มีการนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การเลือกใช้นโยบายหรือวิธีปฏิบัติทางบัญชีที่เหมาะสมกับรายงานของกิจการ สามารถนำเสนอเงินมีความน่าเชื่อถือ และมีการให้ข้อเสนอแนะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท ทำให้ผู้บริหารเล็งเห็นความสามารถและผลักดันให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา เบ็ญจศีล และคณะ (2556) สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของนักบัญชี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน สร้างความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับองค์กรและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไป และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชีรนนท์ วัฒนาคานนท์ และคณะ (2555) พบว่า สมรรถนะหลักทางการบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และ

ด้านแรงจูงใจ/เจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

5.1.3.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) สามารถอธิบายได้ว่า ในทุกองค์กรมีระบบการควบคุมภายใน แต่อาจไม่ได้นำระบบไปประยุกต์ใช้ในทุกส่วนงาน จึงควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในทุกส่วนงาน ซึ่งนักบัญชีอาจมีส่วนร่วมในระบบการควบคุมภายในน้อย ถ้าหากมีการกำหนด ประเมิน ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramon (1989) พบว่า การควบคุมภายใน คือ การผสมผสานของการประสานอย่างมีระบบของระบบบัญชี ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหารภายใต้ความถูกต้องและสอดคล้องกับข้อมูลข่าวสารการปกป้องทรัพย์สินขององค์กร สอดคล้องกับ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์กร ต้องตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ มิใช่เพียงวัดจากผลกำไรแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นความพยายามที่จะประเมินประสิทธิผลขององค์กรจึงจำเป็นต้องครอบคลุมถึงตัวแปรหรือบรรทัดฐานหลายประการและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง จึงควรประยุกต์รูปแบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่ใช้อยู่กับแนวคิดของ COSO

5.1.3.4 ปัจจัยด้านการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (PJM) พบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) สามารถอธิบายได้ว่า นักบัญชีสามารถใช้ดุลยพินิจและวิจารณญาณในการวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม สามารถทำให้คุณภาพในการจัดทำรายงานทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแม่นยำ รวดเร็วและทันเวลา มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดผลสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับดารณี เอื้อชนะจิต (2554) ที่พบว่า คุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และคุณภาพข้อมูลทางบัญชีด้านการเปรียบเทียบได้ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้เห็นถึงคุณภาพของข้อมูลทางบัญชีที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการบริหารงานนั้น จึงเป็นข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลของภาพรวมเสนอแนะว่าการใช้ข้อมูลทางการบัญชีแท้จริงแล้ว เป็นปัจจัยหลักในความสำเร็จ

5.1.4 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี มี 1 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (CCEP) พบว่า ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ (PAS) เนื่องจาก ถึงแม้ว่าบัญชีจะมีการปฏิบัติตามแนวทางและจรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีการละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ซึ่งในการประกอบอาชีพทุกอาชีพจะต้องคำนึงถึงหลักจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ แต่บางหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดบางประการ ทำให้นักบัญชีไม่สามารถปฏิบัติงานด้วยความอิสระได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ หนึ่งฤทัย ไทโรประยูร และคณะ (2559) พบว่า การยึดมั่นในจริยธรรม การรักษาความลับ การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ ในด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การรักษาความลับ และความซื่อสัตย์สุจริต สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและวิชาชีพของนักบัญชีให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดต่อไปในอนาคต

การที่นักบัญชีสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพอย่างแท้จริงได้นั้น นักบัญชีควรพัฒนาสมรรถนะในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสมรรถนะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมองเห็นถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีความสามารถทางสติปัญญาและความสามารถทางทักษะอื่น ๆ เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการคิดค้นวิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ดุลยพินิจพิจารณาญาณในการประเมินสถานการณ์ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงที่อาจเกิดขึ้นจากข้อผิดพลาดหรือการทุจริต ที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ทำบัญชี ทำให้เกิดการจ้างงานต่อ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ทำบัญชีมีความมั่นคงในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีได้ต่อไป

5.2 สรุปผลการวิจัย

ดังนั้น สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะของนักบัญชี (PAC) และการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ(PJM) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (OPE) และความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (PAS) ในขณะที่ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS) กลับพบว่า ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ แต่กลับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี แสดงให้เห็นว่านักบัญชีที่มีโอกาสปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจที่มีระบบประสิทธิภาพการควบคุมภายในในระดับสูงจะช่วยให้นักบัญชี

มีความสำเร็จในวิชาชีพ หรือเป็นนักบัญชีมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับมากกว่านักบัญชีทั่วไป ถึงแม้ผลการปฏิบัติงานจะไม่แตกต่างกันก็ตาม

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา "ประสิทธิผลการปฏิบัติงานบัญชีและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชีกรณีศึกษา นักบัญชีในบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์" อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แสดงว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานบัญชีและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบัญชี (OPE); ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (PAC); การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี (CCEP); ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (EICS); และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพ (PJM) ซึ่งผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและสนับสนุนให้นักบัญชีที่มีผลการปฏิบัติที่ดีดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อการทำให้บริษัทเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน จึงเสนอแนวทางการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้นักบัญชีเข้าฝึกอบรมได้ทุกระดับตำแหน่ง เพื่อให้ นักบัญชีมีความรู้ทันต่อมาตรฐานบัญชีที่เปลี่ยนในแต่ละปี เนื่องจากมาตรฐานการบัญชีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีมาตรฐานที่ต้องปฏิบัติตามเป็นจำนวนมาก ซึ่งบางฉบับยากต่อการทำความเข้าใจ รวมถึง ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาษีอากร การลงทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เทคโนโลยี และภาษาอังกฤษ
2. นักบัญชีควรหมั่นฝึกฝนทักษะความชำนาญและความรู้ โดยการแสวงหาการอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือสามารถถ่ายทอดทักษะหรือวิธีการทำงานที่ดีของตนสู่เพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ที่ตนมีและความรู้ใหม่หรือทักษะวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ จากเพื่อนร่วมงาน
3. การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ นักบัญชีควรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระ ตรงไปตรงมา สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุก ๆ ฝ่าย รวมถึงผู้ใช้รายงานจากงบการเงิน
4. ผู้บริหารควรพิจารณาปัจจัยความสัมพันธ์ของนโยบายระหว่างฝ่ายบัญชีและฝ่ายบริหาร ให้ถูกต้องสอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ และให้ความสำคัญกับพนักงานทุกระดับ เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลในการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง

โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการควบคุมภายในได้อย่างแท้จริง

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพ บัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เท่านั้น ฉะนั้น ในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยควรพิจารณาประเด็น ดังนี้

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมไปถึงวิชาชีพอื่น ๆ ทั้งกลุ่มบริษัท MAI และกลุ่มบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เพื่อสรรหาแนวทางที่จะพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพในวิชาชีพบัญชีและวิชาชีพอื่น ๆ ต่อไป
2. ควรเพิ่มตัวแปรในการวิจัยให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสร้างตัวแบบในด้านความสำเร็จในวิชาชีพต่อไป เช่น ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำ
3. ควรมีการศึกษาโดยการเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนเอง และสามารถเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาบริษัทให้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2559). **ความสำคัญของนักบัญชีต่อธุรกิจในยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล**. DBD Accounting. ตุลาคม ฉบับที่ 55.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- กุสุมา ดำพิทักษ์ และคณะ. (2552). **การพัฒนามาตรฐานอาชีพนักบัญชีที่ตอบสนองต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรม**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กุสุมา ดำพิทักษ์ และคณะ. (2556). **นักบัญชีที่องค์การธุรกิจต้องการ “เก่ง+ดี”**. กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์ กรุ๊ป.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย และคณะ. (2554). **การพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลสังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. รายงานผลการวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- จันทนา สาขากร และคณะ. (2557). **การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพฯ: ที พี เอ็น เพรส.
- จินตนา บุญบงการ. (2555). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรแก้ว จรรย์ชล. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตนนทบุรี**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 7(2), 22 – 36.
- ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์ และคณะ. (2553). **ทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของสำนักงานบัญชี ในจังหวัดขอนแก่น**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. นครราชสีมา.
- ฉัตรอมร แยมเจริญ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี : กรณีศึกษานักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในกรุงเทพมหานคร**. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 35(2), 19 – 43.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัชวิชัย คำภีระมัยและคณะ. (2551). ผลกระทบของความรู้ความสามารถทำการบัญชีและ
ประสบการณ์ด้านการสอบบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชี
รับอนุญาตในประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
3(3), 38 – 39.
- ฐิติรัตน์ มีมาก และ รติกร บุญสวาท. (2558). สภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้
ความสามารถของนักบัญชีที่ส่งผลต่อคุณภาพรายงานทางการเงินของวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการ สมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 21(1), 127 – 140.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามล สิทธิผลวนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทย
เมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. วารสารนักบริหาร, 32(3), 16 – 25.
- ดารณี เชื้อชนะจิต. (2554). ผลกระทบของคุณภาพข้อมูลทางบัญชีและลักษณะองค์กร
ธุรกิจ ที่มีต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารในวิสาหกิจขนาดกลางและ
ขนาดย่อม. (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2549). แนวทางการควบคุมภายในที่ดี. กรุงเทพฯ:
อมรินทร์ พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. รายชื่อบริษัท/หลักทรัพย์จดทะเบียน (ออนไลน์).
www.set.or.th/th/company/companylist.html. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2559.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวัน ทองคลองไทร. (2555). การประยุกต์ COSO เพื่อแก้ปัญหาระบบการควบคุมภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา
จังหวัดฉะเชิงเทรา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธนิษฐา ชิวพัฒน์พันธ์. (2558). สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี. วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(2), 141 – 152.
- ธรรมรงค์ สุวรรณนิกรกุล. (2553). การศึกษาปัจจัยการควบคุมภายในตามแนวคิด COSO ERM ที่มีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การศึกษาด้วยตนเองบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรนนท์ วัฒนาคานนท์ และคณะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบัญชีกับผลการปฏิบัติของหัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 4(3), 73 – 82.
- บุญยัง สหเทวสุนทร. (2553). การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา 3). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ปรีศนา ประหารซ้ำศึก. (2557). บทบาทและความท้าทายของนักบัญชียุคใหม่. จดหมายข่าวสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (FAP Newsletter), ฉบับที่ 22 เดือน ตุลาคม 2557.
- ปวีณา สุตลาภา. (2553). ปัจจัยด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในสถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัทมาภรณ์ ชุมเพ็ชร. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท กรุงเทพมหานคร ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.
- พงศ์ศิริภาพ ทองดีวิสุรเกตุ. 2554. **สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี: มุมมองของผู้บริหารงานสายบัญชีในเขตการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย**. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- พลอยรวี จันทร์ประสิทธิ์ และคณะ. (2557). **ผลกระทบของทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 33(2), 281–291.
- ภัทรพงศ์ เจริญกิจจารุกร. (2556). **ระดับความเชื่อมั่นของการควบคุมภายในองค์กรในประเทศไทย**. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 36(140), 53 – 73.
- มณีรัตน์ ศิริสวัสดิ์ (2556). **การศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความเสี่ยงตามกรอบ COSO – ERM กับประสิทธิภาพของการจัดทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบัณชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัญชนา สินธวาลัย. (2554). **สมรรถนะของสถานประกอบการ**. กลุ่มงานสนับสนุนการวิจัยและบริหารวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์. (2548). **ขีดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล**. วารสารดำรงราชานุภาพ, 5(5), 65 – 81.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วชิรวัชร งานละม่อม. (2559). **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล**. [Online] Available: http://learningofpublic.blogspot.com/2016/01/blog-post_17.html#more.
- วรรณภา ชำนาญเวช. (2551). **ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวิทย์ เลหาหะเมทธิ (2558). **การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเชิงวิชาชีพ กับการสังเกตเชิงผู้ประกอบการวิชาชีพ และคุณภาพงานสอบบัญชี : การศึกษาเชิงประจักษ์จากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย**. วารสารวิทยาการการจัดการสมัยใหม่, 8(2), 56 – 70.
- วรารัตน์ เอื้อสกุล. (2556). **สมรรถนะด้านทักษะวิชาชีพตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศของนักบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีและการสื่อสาร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- วัฒน์ ศิวะเกื้อ และคณะ (2553). **การบัญชีขั้นต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). **หาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค**. วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางสังคมศาสตร์, ภาควิชา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร ทิมบำรุง. (2558). **สมรรถนะทางวิชาชีพของนักบัญชีที่คาดหวังของผู้บริหารในสายงานบัญชีและการเงินในบริษัทมหาชน**. สารนิพนธ์ปริญญาบัญชียามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ 4, 1515 – 1526.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภมิตร พินิจการ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีกรมสรรพสามิต**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สงกรานต์ ไกยวงษ์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักบัญชีวิชาชีพในบริบทของผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาต**. คณะกรรมการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2552). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศฉบับที่ 4 เรื่องคุณค่าจรรยาบรรณ และทัศนคติในวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). **คำชี้แจงข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี**. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2559, จาก <http://www.fap.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี**. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2559, จาก <http://www.fap.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2558). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี (ฉบับปรับปรุง 2015)**. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2559, จาก <http://www.fap.or.th>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (ม.ป.ป). **พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543**. เรียกใช้เมื่อ 9 มกราคม 2559 จาก สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ : www.fap.or.th
- สัญญา สันติวงษ์. (2553). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุจิตตรา ประครองสี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบัญชีสมัยใหม่กับความสำเร็จในวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร แจ่มศรี. (2554). ผลกระทบของการเรียนรู้ทางการบัญชีอย่างต่อเนื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภาพร แซ่มชัย. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวปฏิบัติงานบัญชีของนักบัญชีไทย. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 10(3), 73 – 80.
- อติภา พลเรืองทอง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนประเภทกิจการสาธารณูปโภค. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรา เล็กเจิงสินธุ์. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- อังกณา เบ็ญจศิลป์ และคณะ. (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัมรา เพียรบุษชา. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2557). การตรวจสอบภายในสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Aaker, D. A., V. Kumar and G. S. Day. (2001). **Marketing Research**. New York. : John
- Hurt, K. (2010). Development of Professional Skepticism. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 29(1), 149–171.
- Abdol Mohammadi & Baker. (2006). **Accountants' Value Preferences and Moral Reasoning**. *Journal of Business Ethics*, 69(1), 11 – 25.
- Atkinson, A.S. (2002). **Ethics in Financial Reporting and the Corporate Communication Professional**. *Corporate Communication : An International Journal*, 7(4), 212 – 218.
- Black, k. (2006). **Business statistics for contemporary decision making**. 4th ed. USA : John Wiley & Son, Inc.
- Dales, M and Hes, K. 1995. **Creating Training miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Hair, et al., (2010). **Multivariate data analysis (7th ed.)**. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- J. Stephen McNally. (2013) . **COSO Framework & SOX Compliance**. The Association of Accountants and Financial Professionals in Business
- Mager, R. & K. Beach. (1967). **Developing Vocational Instruction**. California : Pitman Learning.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.
- Meagher. (2011). **Business Jets & Turboprops**. Publisher : Air Britain Historians Ltd.
- Nelson, M. W. (2009). A model and literature review of professional skepticism in auditing. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 28(2), 1–34.
- Peterson, E & Plowman, E. (1953). **Business Organization and Management**. Homewood Illinois : Richard D. Ewin.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ramon, Poch Y. Tories. (1989). The System of Internal Control of Business Firm.

Dissertation Abstracts Interaction, 50(2), 208.

Simon, Herbert A. 1960. *Administrative Behavior*. New York : The McMillen Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

คำชี้แจง

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษา: นักบัญชีในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย” เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประจำปีการศึกษา 2560

ข้าพเจ้าใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยรายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนคำถาม 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี
- ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามชุดนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อการประมวลผล เพื่อให้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชี กรุณาตอบคำถามอย่างเป็นอิสระและตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ข้อมูลดังกล่าวจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถาม โปรดติดต่อผู้วิจัย นางสาวกนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์ E-mail knokorn.a@rmutp.ac.th

(นางสาวกนกอร อรุณทวีรุ่งโรจน์)
นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 30

30 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. ระดับตำแหน่งงานในฝ่ายบัญชี

ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี

ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน

ผู้จัดการฝ่ายบัญชี

นักบัญชีอาวุโส

สมุหบัญชี

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี

น้อยกว่า 5 ปี

5 – 10 ปี

11 – 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

1. บริษัทของท่านอยู่ในกลุ่มธุรกิจใด

- กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร (AGRO)
- กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค (COMSUMP)
- กลุ่มธุรกิจการเงิน (FINCIAL)
- กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรม (INDUS)
- กลุ่มอสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง (PROPCON)
- กลุ่มทรัพยากร (RESOURC)
- กลุ่มบริการ (SERVICE)
- หมวดเทคโนโลยี (TECH)
- อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์จนถึงปัจจุบัน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 – 10 ปี
- 11 – 15 ปี
- มากกว่า 15 ปี

3. ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่ผ่านมา

- มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและเหนือกว่าคู่แข่งอย่างมาก
- มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นเล็กน้อย
- มีผลการดำเนินงานที่ดีตามเป้าหมายที่วางไว้
- มีผลการดำเนินงานที่ต่ำกว่าเป้าหมายเล็กน้อย
- มีผลการดำเนินงานที่ลดลงอย่างต่อเนื่องและต่ำกว่าคู่แข่ง

4. จำนวนพนักงานบัญชีในบริษัท

- ต่ำกว่า 20 คน
- 21 – 40 คน
- 41 – 60 คน
- มากกว่า 61 คน ขึ้นไป

5. อัตราการหมุนเวียนของพนักงานบัญชี (ในช่วง 3 ปี ที่ผ่านมา)

- มีการรับพนักงานบัญชีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- มีอัตราการหมุนเวียนในระดับคงที่หรือเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย
- มีอัตราการหมุนเวียนลดลงอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

ระดับความเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี (Operational Efficiency: OPE)					
1. พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา					
2. พนักงานบัญชีสามารถนำเสนอ อภิปรายข้อมูลที่เกี่ยวข้องในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเขียน การพูด โดยใช้การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
3. พนักงานบัญชีทุกคนมีการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามมาตรฐานของสภาวิชาชีพ					
4. พนักงานบัญชีสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และรวดเร็ว เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก					
5. ผลการปฏิบัติงาน เช่น งบการเงินที่จัดทำมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำเสนอ งบการเงินได้อย่างครบถ้วน เพียงพอต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน					
6. พนักงานบัญชีมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และใช้ความรู้ ความชำนาญ ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
7. มีระบบการทำงานที่เป็นมืออาชีพ มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น และสามารถเพิ่มขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง					
ความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี (Professional Accounting Successfulness: PAS)					
8. พนักงานบัญชีทุกคนมีความภาคภูมิใจ หรือมีความสุขจากการปฏิบัติงานด้านบัญชีตามที่ ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					
9. พนักงานบัญชีมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ และอื่นๆ อย่าง ต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน					
10. พนักงานบัญชีมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพบัญชี					
11. พนักงานมีความตระหนักและภาคภูมิใจที่ผลงานของนักบัญชีมีส่วนช่วยในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน					
12. พนักงานบัญชีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการคุ้มค่ากับผลงานที่ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง					
13. พนักงานบัญชีได้รับการสนับสนุน หรือได้กำลังใจจากฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้งาน ที่ทำสำเร็จด้วยดี					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด

ระดับความเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับความเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างมาก

ระดับความเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับความเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย

ระดับความเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ระดับสมรรถนะของนักบัญชี (Level of Professional Accountant Competencies: PAC)					
ด้านทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้อง (Knowledge Skills)					
1. พนักงานบัญชีทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านมาตรฐานวิชาชีพที่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน ตามกรอบมาตรฐาน IES และตามหลักสูตรวิชาชีพ เช่น การวิเคราะห์รายการค้า การจัดทำงบการเงิน ได้อย่างถูกต้อง					
2. พนักงานบัญชีมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น การเงิน กฎหมาย ภาษีอากร โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี เทคโนโลยี และภาษา ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับดี					
3. พนักงานบัญชีสามารถเรียนรู้ และปรับใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ แก้ปัญหาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัว ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
4. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทันท่วงที สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
5. พนักงานบัญชีมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ					
6. พนักงานบัญชีเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล					
ด้านสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competencies)					
7. พนักงานบัญชีมีความชำนาญในการวางแผนงาน และการควบคุมทางการเงินอย่างเหมาะสม ที่ช่วยให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร					
8. พนักงานบัญชีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสังเกต และความละเอียดรอบคอบ ในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น หรือชำนาญขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
9. พนักงานบัญชีมีความชำนาญในการใช้เทคนิคการตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ/จัดทำบัญชี ให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และรัดกุม					
10. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการเลือกนโยบายบัญชี หรือวิธีปฏิบัติทางบัญชีที่เหมาะสมกับรายการเชิงเศรษฐกิจ ที่ช่วยให้การจัดทำและนำเสนองบการเงินมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินอย่างถูกต้อง รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม					

รายการ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
11. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบตัว ทักชะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและอื่นๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี					
12. พนักงานบัญชีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายในและภายนอก					
การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ (Efficiency of Internal Control System: EICS)					
13. พนักงานบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามแนวทางบรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี					
14. พนักงานบัญชีทำงานด้วยความเป็นอิสระ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม โดยคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
15. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร					
16. พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัท รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมายและสาธารณชนได้อย่างถูกต้อง					
17. พนักงานบัญชีสามารถรักษาความลับทางธุรกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
18. พนักงานบัญชีมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นหรือเสื่อมเสียเกียรติแห่งวิชาชีพบัญชี					
ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร (Efficiency of Internal Control System: EICS)					
19. บริษัทมีระบบการประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (Self Assessment) และการประเมินจากผู้ตรวจสอบภายในหรือหน่วยงานผู้ประเมินอิสระภายนอก					
20. บริษัทของท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
21. ผู้บริหารและพนักงาน มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพ ระบบการควบคุมภายใน รวมถึงปัญหาต่างๆ มาปรับปรุงและแก้ไขได้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
22. ผู้บริหารและพนักงานมีการกำหนดแนวทาง มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ อันอยู่บนความซื่อตรง รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกระดับเพราะเป็นหัวใจสำคัญของการควบคุมภายใน รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
23. ผู้บริหารระบบ มีการสร้างแรงจูงใจ และบทลงโทษที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำเร็จของหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับจริยธรรมของหน่วยงาน					

รายการ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
24. บริษัท มีกระบวนการ/ระบบ การถ่ายทอดกิจกรรมการควบคุมผ่านทางด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
25. มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงและหรือ คณะกรรมการตรวจสอบที่แยกจากฝ่ายบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี					
การใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Judgment: PJM)					
26. พนักงานบัญชีสามารถใช้ดุลยพินิจและวิจารณญาณในการประเมินสถานการณ์/ผลกระทบ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงได้อย่างอิสระ					
27. พนักงานบัญชีมีความคิดเชิงเหตุผล มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางแก้ไข บัญชีที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้านบัญชี ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง					
28. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันเวลา					
29. พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานหรือให้เกิดความคล่องตัวและมีคุณภาพ ในการจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงินที่มีคุณภาพ					
30. พนักงานมีความสามารถในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ประเมินผลรายการเชิงเศรษฐกิจ ตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานรายงานทางการเงิน ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนา

5.1 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

5.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพของนักบัญชี

.....

.....

.....

5.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

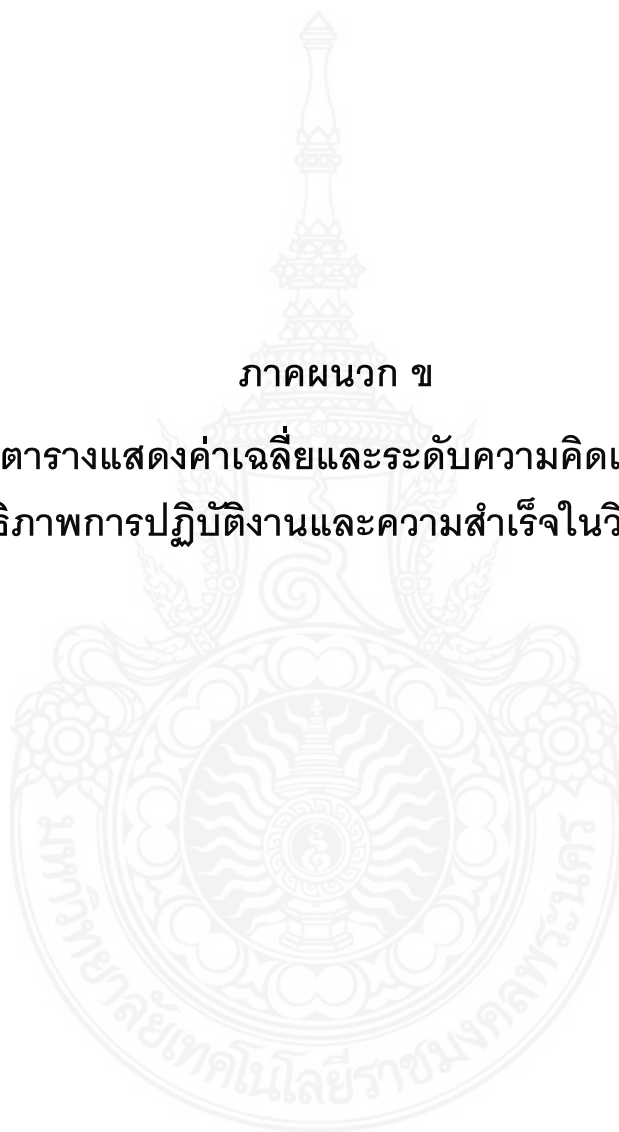
.....

.....

****ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ****

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี



ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความเห็น
1. พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา	4.07	.562	ค่อนข้างมาก
2. พนักงานบัญชีสามารถนำเสนอ อภิปราย ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในทัศนะของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการเขียน การพูด โดยใช้ การสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.89	.645	ค่อนข้างมาก
3. พนักงานบัญชีทุกคนมีการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามมาตรฐานของสาขาวิชาชีพ	3.88	.673	ค่อนข้างมาก
4. พนักงานบัญชีสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็วเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	3.89	.639	ค่อนข้างมาก
5. ผลการปฏิบัติงาน เช่น งบการเงินที่จัดทำมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถนำเสนอ งบการเงินได้อย่างครบถ้วนเพียงพอต่อการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงิน	4.44	.497	มากที่สุด
6. พนักงานบัญชีมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และใช้ความรู้ ความชำนาญ ตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	4.18	.608	ค่อนข้างมาก
7. มีระบบการทำงานที่เป็นมืออาชีพ มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.16	.737	ค่อนข้างมาก
รวม	4.07	.465	ค่อนข้างมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นด้านความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี

ด้านความสำเร็จในวิชาชีพบัญชี	ค่าเฉลี่ย(\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความเห็น
1. พนักงานบัญชีทุกคนมีความภาคภูมิใจ หรือมี ความสุขจากการปฏิบัติงานด้านบัญชีตามที่ ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.99	.761	ค่อนข้างมาก
2. พนักงานบัญชีมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ และอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน	4.01	.753	ค่อนข้างมาก
3. พนักงานบัญชีมีความมั่นคงและความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพบัญชี	4.03	.705	ค่อนข้างมาก
4. พนักงานมีความตระหนักและภาคภูมิใจที่ ผลงานของนักบัญชีมีส่วนช่วยในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน	4.07	.727	ค่อนข้างมาก
5. พนักงานบัญชีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ คุ้มค่ากับผลงานที่ปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง	3.82	.653	ค่อนข้างมาก
6. พนักงานบัญชีได้รับการสนับสนุน หรือได้ กำลังใจจากฝ่ายบริหารอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้ งานที่ทำสำเร็จด้วยดี	3.76	.649	ค่อนข้างมาก
รวม	3.95	.531	ค่อนข้างมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นด้านระดับสมรรถนะของนักบัญชี

ระดับสมรรถนะของนักบัญชี	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความเห็น
ด้านทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้อง			
1. พนักงานบัญชีทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ ด้านมาตรฐานวิชาชีพที่เพียงพอต่อการนำไปปฏิบัติงาน ตามกรอบมาตรฐาน IES และตามหลักสูตรวิชาชีพ เช่น การวิเคราะห์รายการค้า การจัดทำงบการเงิน ได้อย่างถูกต้อง	3.70	.721	มาก
2. พนักงานบัญชีมีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น การเงิน กฎหมายภาษีอากร โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชี เทคโนโลยี และภาษา ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในระดับดี	3.65	.679	ค่อนข้างมาก
3. พนักงานบัญชีสามารถเรียนรู้ และปรับใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ แก้ปัญหาและให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งช่วยให้เกิดความเร็ว คล่องตัว ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.83	.673	ค่อนข้างมาก
4. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.86	.655	ค่อนข้างมาก
5. พนักงานบัญชีมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	.671	มากที่สุด
6. พนักงานบัญชีเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และคำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล	4.12	.699	ค่อนข้างมาก
ด้านสมรรถนะเชิงเทคนิค			
7. พนักงานบัญชีมีความชำนาญในการวางแผนงาน และการควบคุมทางการเงินอย่างเหมาะสม ที่ช่วยให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.00	.706	ค่อนข้างมาก

ระดับสมรรถนะของนักบัญชี	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความเห็น
8. พนักงานบัญชีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสังเกต และความละเอียดรอบคอบในการพัฒนาผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น หรือชำนาญขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.88	.669	ค่อนข้างมาก
9. พนักงานบัญชีมีความชำนาญในการใช้เทคนิคการตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบ/จัดทำบัญชี ให้มีความถูกต้องเหมาะสมและรัดกุม	4.03	.575	ค่อนข้างมาก
10. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการเลือกนโยบายบัญชี หรือวิธีปฏิบัติทางบัญชีที่เหมาะสมกับรายการเชิงเศรษฐกิจ ที่ช่วยให้การจัดทำและนำเสนองบการเงินมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินอย่างถูกต้อง รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม	4.00	.683	ค่อนข้างมาก
11. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการสังเกตสิ่งรอบตัว ทักษะการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และอื่นๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับบุคคล ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.85	.690	ค่อนข้างมาก
12. พนักงานบัญชีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายในและภายนอก	4.10	.751	ค่อนข้างมาก
รวม	3.94	.497	ค่อนข้างมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

ด้านการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความเห็น
1. พนักงานบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามแนวทาง บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี	4.32	.564	ค่อนข้างมาก
2. พนักงานบัญชีทำงานด้วยความเป็นอิสระ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม โดยคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.29	.638	ค่อนข้างมาก
3. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร	4.36	.686	ค่อนข้างมาก
4. พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัท รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมายและสาธารณชนได้อย่างถูกต้อง	4.32	.698	ค่อนข้างมาก
5. พนักงานบัญชีมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติตนตามแนวทาง บรรษัทภิบาลและจรรยาบรรณทางธุรกิจได้เป็นอย่างดี	4.32	.564	ค่อนข้างมาก
6. พนักงานบัญชีทำงานด้วยความเป็นอิสระ โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม โดยคำนึงถึงส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.29	.638	ค่อนข้างมาก
7. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร	4.36	.686	ค่อนข้างมาก
8. พนักงานบัญชีสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัท รวมถึงข้อกำหนดตามกฎหมายและสาธารณชนได้อย่างถูกต้อง	4.32	.698	ค่อนข้างมาก
9. พนักงานบัญชีสามารถรักษาความลับทางธุรกิจขององค์กรได้เป็นอย่างดี	4.29	.619	ค่อนข้างมาก
10. พนักงานบัญชีมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นหรือเสื่อมเสียเกียรติแห่งวิชาชีพบัญชี	4.40	.557	ค่อนข้างมาก
รวม	4.33	.530	ค่อนข้างมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร

ด้านประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความเห็น
1. บริษัทมีระบบการประเมินประสิทธิผลของการควบคุมภายใน และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (Self Assessment) และการประเมินจากผู้ตรวจสอบภายใน หรือหน่วยงานผู้ประเมินอิสระภายนอก	4.05	.656	ค่อนข้างมาก
2. บริษัทของท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง ที่สามารถปฏิบัติได้จริงมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.92	.594	ค่อนข้างมาก
3. ผู้บริหารและพนักงานมีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมินประสิทธิภาพ ระบบการควบคุมภายใน รวมถึงปัญหาต่างๆ มาปรับปรุง และแก้ไขได้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.96	.601	ค่อนข้างมาก
4. ผู้บริหารและพนักงานมีการกำหนดแนวทาง มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ อันอยู่บนความซื่อตรง รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกระดับเพราะเป็นหัวใจสำคัญของการควบคุมภายใน รวมถึงคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.07	.582	ค่อนข้างมาก
5. ผู้บริหารระบบ มีการสร้างแรงจูงใจ และบทลงโทษที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความสำเร็จของหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับจริยธรรมของหน่วยงาน	4.05	.695	ค่อนข้างมาก
6. บริษัท มีกระบวนการ/ระบบ การถ่ายทอดกิจกรรมการควบคุมผ่านทางด้านนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.94	.593	ค่อนข้างมาก
7. มีการรายงานผลการประเมินและรายงานการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายในโดยตรงและหรือคณะกรรมการตรวจสอบที่แยกจากฝ่ายบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	4.17	.606	ค่อนข้างมาก
รวม	4.02	.445	ค่อนข้างมาก

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและระดับความเห็นด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ

ด้านการใช้ดุลยพินิจของผู้ประกอบวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความเห็น
1. พนักงานบัญชีที่สามารถใช้ดุลยพินิจและ พิจารณาญาณในการประเมินสถานการณ์/ ผลกระทบ ที่อาจชี้ให้เห็นถึงการแสดงข้อมูลที่ขัด ต่อข้อเท็จจริงได้อย่างอิสระ	4.20	.606	ค่อนข้างมาก
2. พนักงานบัญชีที่มีความคิดเชิงเหตุผล มี ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และหาแนว ทางแก้ไขป้องกันที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานด้าน บัญชี ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง	4.02	.633	ค่อนข้างมาก
3. พนักงานบัญชีมีความสามารถในการเป็นผู้นำ สามารถตัดสินใจวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ รวดเร็วและทันเวลา	4.07	.596	ค่อนข้างมาก
4. พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการ ปฏิบัติงานหรือให้เกิดความคล่องตัวและมี คุณภาพในการจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงิน ที่มีคุณภาพ	4.07	.596	ค่อนข้างมาก
5. พนักงานมีความสามารถในการวิเคราะห์ เปรียบเทียบ ประเมินผลรายการเชิงเศรษฐกิจ ตามมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานรายงาน ทางการเงิน ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ	4.06	.612	ค่อนข้างมาก
รวม	4.08	.515	ค่อนข้างมาก

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางสาวนกอร อรุณทวิรุ่งโรจน์

วัน เดือน ปีเกิด 3 สิงหาคม 2525

ภูมิลำเนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	2550
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	โรงเรียนพณิชยการสยาม	2545

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน - นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
งานประกันคุณภาพการศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร