

-----

## ตัวแบบการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงานบัญชี คุณภาพในประเทศไทย

### THE EFFICIENCY MANAGEMENT MODEL OF ACCOUNTANT COMPETENCY DEVELOPMENT IN THE CERTIFIED ACCOUNTING PRACTICE FIRMS IN THAILAND

ธนวรรณ แฉ่งชำโถม<sup>1</sup>, ยูวัฒน์ วุฒิเมธี<sup>2</sup>

Thanawan Changkomchome<sup>1</sup>, Yuwat Vuthimedhi<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัยสยาม<sup>1,2</sup>

Siam University<sup>1,2</sup>

mamablue\_th@hotmail.co.th<sup>1</sup>, Yuwatv@gmail.com<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง องค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่จำเป็นต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวแบบการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประชากร คือ ผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ตัวแบบการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ภาวะผู้นำ 4) การจัดการความรู้ โดยมีตัวแปรด้านสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้ทำบัญชี 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ และ 3) ด้านลักษณะส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพโดย ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี โดย ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าน้ำหนักที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ ส่วนการจัดการความรู้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** สมรรถนะ, ผู้ทำบัญชี, สำนักงานบัญชีคุณภาพ

#### Abstract

This research aims to study Components of the performance of accountants necessary to enter the ASEAN Economic Community and Thailand 4.0 policy. And to study the factors affecting the development of such competencies In order to obtain a model for managing the performance development of an effective accountant in the quality accounting office in Thailand. This research is a survey research. The research Instrument was a questionnaire. Population are accountants in the certified accounting practice firms in Thailand. There were 400 samples. The statistics were used for data analysis are descriptive statistics and reference statistics. They were percentage, mean, standard deviation and the distribution of structural equation analysis. The variables studied were 1) Human Resource Management 2) Human Resource Development 3) Leadership 4) Knowledge Management. The required competency variables of the three types of accountants are 1) Knowledge, 2) Professional skills, and 3) Personal characteristics. The study indicated that development of effective competencies for The linear relationship model

of empirical data is well harmonized. Human resource management factors was the most important factor in the development of competence, followed by human resource development and leadership but knowledge management was not statistically significant.

**Keywords:** Competency, Accountant, Certified Accounting Practice Firms

## บทนำ

### ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

จากการรวมกลุ่มของสมาชิกประเทศอาเซียนไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) โดยมุ่งไปที่เสาหลักด้านเศรษฐกิจ (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งมีผลต่อผู้ประกอบการวิชาชีพทางด้านบัญชีในด้านการดำเนินงานที่ต้องมีการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสากล ซึ่งทางสมาชิกวิชาชีพบัญชีได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีโดยผ่านการประชุมหารือเกี่ยวกับความตกลงยอมรับร่วมกันของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement – MRA) เพื่อกำหนดแนวทางการขึ้นทะเบียนนักวิชาชีพบัญชีอาเซียน ซึ่งมีความก้าวหน้าเป็นลำดับอยู่ในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งเป็นภาพฝันของแผนการพัฒนาประเทศ ที่จะกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตั้งแต่ปี 2560-2579 และนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ที่รัฐบาลประกาศและผลักดันทุกภาคส่วนให้มีการดำเนินการ ล้วนมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่ต้องเร่งปรับปรุงสมรรถนะการทำงานให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่มาอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างสูง

วิชาชีพผู้ทำบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ เพราะเป็นผู้จัดทำงบการเงินตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลในงบการเงินในการตัดสินใจ ปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนผู้ทำบัญชีมากกว่า 70,000 คนที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ตั้งแต่ปี 2544 จนถึงปัจจุบัน วิชาชีพผู้ทำบัญชีในปัจจุบันมีประเด็นท้าทายได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพที่ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2) นโยบาย 4.0 ของรัฐบาล 3) การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการรายงานทางการเงินโดยมีแนวโน้มการนำมาตราฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมมาใช้ และ 4) การเปลี่ยนแปลงระบบการจัดเก็บภาษีที่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นประเด็นที่ผู้ทำบัญชีจะต้องปรับเปลี่ยน และพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

สำหรับการทำบัญชีในประเทศไทยส่วนใหญ่องค์กรธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมใช้บริการจากสำนักงานบัญชี ซึ่งสำนักงานบัญชีในประเทศไทยมีมากกว่า 10,000 ราย ให้บริการรับทำบัญชีกับองค์กรธุรกิจประมาณ 500,000 ราย กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ได้มีการออกหนังสือรับรองสำนักงานบัญชีที่ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพ ให้เป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 143 สำนักงาน (กระทรวงพาณิชย์. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า: 2560) จากประเด็นที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และ ศึกษาถึงตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ศึกษาจากผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ เนื่องจากเป็นองค์กรธุรกิจที่ให้บริการทำบัญชี ที่น่าจะเป็นผู้นำในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่ดี

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ หรือ ตัวแบบประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีในประเทศไทย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อที่จะได้ทราบถึง สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย
2. เพื่อที่จะได้ทราบถึงตัวแบบประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ ในประเทศไทย
3. นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในประเทศไทย เพื่อยกระดับความสามารถของผู้ทำบัญชีในการแข่งขันได้ในระดับสากล

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ค้นหาความรู้ความจริงเพื่อทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำไปสู่การหาคำตอบของการวิจัย โดยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชี
  - 1.1 สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่จำเป็นในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
  - 1.2 สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่จำเป็นในการเข้าสู่ยุทธศาสตร์ชาติไทยแลนด์ 4.0
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
6. แนวคิดเกี่ยวกับสำนักงานบัญชีคุณภาพ

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มีวิสัยทัศน์ให้ประเทศไทยบรรลุ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งมีสาระสำคัญ 6 ยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีจะมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ก็มีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเช่นกัน และทั้งยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และ การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ล้วนส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพให้ต้องปรับเปลี่ยนสมรรถนะให้ตรงกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน

สมรรถนะ ความหมายของ สมรรถนะ จากการทบทวนวรรณกรรม คือ ชุดของความรู้ และความสามารถเฉพาะในการใช้ความรู้ และ กลุ่มของทักษะที่จำเป็นต้องมีในหน้าที่ ตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะด้าน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในหน้าที่ได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึง เจตคติ ความเชื่อ ความศรัทธา ในการทำงานตามแบบฉบับของตนเองที่ช่วยสนับสนุนความรู้และทักษะ จนทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะความเป็นมืออาชีพสำหรับงานในหน้าที่นั้นโดยเฉพาะ ซึ่งจะส่งผลไปยังความสำเร็จขององค์กรในที่สุด McClelland (1973), Spencer และ Spencer (1993), Boyatzis (1996), ฌองค็องวีท์ แสทนอง (2547), ภากรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548)

สำหรับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักบัญชีที่เข้าสู่อาเซียนจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นผู้วิจัยได้กำหนดที่จะนำสมรรถนะดังกล่าวมาใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ 1) ความรู้ด้านมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ 2) การเขียน การฟังและการพูดภาษาอังกฤษ 3) การเขียน การฟังและการพูดภาษาท้องถิ่น 4) ความรู้ ความเข้าใจใน ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศต่างๆในอาเซียน 5) ความรู้และความเข้าใจในธุรกิจ การตลาดในอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานตารรณ แก้วมาบ (2555) และ อมรา ตีรศรีวัฒน์ (2559) 6) ความรู้ในกรกฎหมายธุรกิจในแต่ละประเทศ 7) ความรู้ความเข้าใจในกฎหมายภาษีอากรของแต่ละประเทศ 8) ความรู้ด้านการเงิน นวัตกรรมทางการเงินและการลงทุน สอดคล้องกับแนวคิด

ของ สันติ วิลาศศักดิ์กานนท์ (2558) 9) ทักษะทางด้านการรักษาระบบราชการของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี 10) ทักษะด้านการปรับตัว และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ 11) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การประเมินสถานการณ์ และการตอบสนองต่อสถานการณ์ อย่างเหมาะสม 12) ทักษะในการนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 13) ทักษะในการทำงานเป็นทีม และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 14) ภาวะผู้นำ 15) ทักษะในการสังเกตสิ่งผิดปกติได้ เยี่ยมผู้ประกอบการวิชาชีพที่ดี และทักษะในการตรวจสอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ สภาวิชาชีพบัญชี ฝ่ายต่างประเทศ (2557) สันติ วิลาศศักดิ์กานนท์ (2558) และ อมรา ตีระศรีวัฒน์ (2559) 16) การสั่งสมความเชี่ยวชาญ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 17) ความใฝ่รู้ และความสามารถในการเรียนรู้ 18) การสอนงานและพัฒนาผู้อื่น 19) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพของงาน 20) ความพร้อมในการเดินทาง และการทำงานอย่างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิลก ถือกล้า (2554) และ สันติ วิลาศศักดิ์กานนท์ (2558) และ อมรา ตีระศรีวัฒน์ (2559)

จากการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยสู่เศรษฐกิจ 4.0 โดยมีผลกระทบต่อสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ทำบัญชีที่ควรจะมี เพื่อให้ก้าวทันตามการเปลี่ยนแปลงโดยบทบาทจากแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพบัญชีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) ความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี 2) ทักษะด้านโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ 3) ความรู้ด้าน การจัดการฐานข้อมูล (Database Management) 4) ทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล 5) ความรู้ในการป้องกันความเสี่ยง และการรักษาความปลอดภัยสารสนเทศ 6) ความสามารถในการปรับตัวรับสิ่งใหม่ๆ และการเรียนรู้ความรู้ใหม่ตลอดเวลา 7) ทักษะการนำเสนอ และการสื่อสารด้วยคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรจงจิต อังคสิงห์(2557), มัทนชัย สุทธิพันธ์(2557), พลพฐ ปิยวรรณ (2558) มยุรี เกื้อสกุลและวุฒิ วิชโรตมประเสริฐ. (2558) ประสิดณ์ เชื้อพาณิชย์ (2559) และ ศิระ อินทรกำธรชัย (2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ ด้วยการดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเหมาะสมต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มีประเด็นที่สอดคล้องกันคือ การวางกลยุทธ์ ในระดับนานาชาติ การออกแบบและพัฒนาองค์กร การบริหารผลงาน การบริหารความหลากหลายและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการบริหารความสามารถ (Talent) ซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าองค์กรต้องมี ต้องมีการคาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดถึง (Expect the Unexpected) และการเตรียมพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยในสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยจะเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนดเลอร์ (Nadler, 1980) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของการนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งแบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ การอบรม การศึกษา และการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านผู้ทำบัญชีมีกระบวนการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ได้แก่ การสอนงาน การฝึกปฏิบัติ การเป็นพี่เลี้ยงงาน และการฝึกอบรม

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารที่ใช้อำนาจหรือการมีปฏิสัมพันธ์ที่มีอยู่ในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งกระบวนการดังกล่าวประกอบไปด้วยการตัดสินใจ การเลือกวิธีการ การเสริมสร้างค่านิยม การกำหนดทิศทางและความคาดหวังขององค์กร เป็นต้น สำหรับภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและนโยบายไทยแลนด์ 4.0 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership) ตามแนวคิดของ Burns (1978) ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุดในกรนำ

การจัดการความรู้คือ กระบวนการที่จะช่วยให้มีการสร้าง รวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ถ่ายโอนและเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆซึ่งก่อให้เกิดการแบ่งปัน และในที่สุดความรู้ที่มีอยู่จะแพร่กระจายไหลเวียนไปทั่วทั้งองค์การอย่างสมดุล เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ กระบวนการจัดการความรู้ที่เหมาะสมในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และ นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ต้องปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัยและสอดคล้อง ได้แก่ การมีคลังความรู้ เป็นระบบผู้เชี่ยวชาญ

สำนักงานบัญชีคุณภาพ หมายถึง สำนักงานบัญชีที่ได้รับการรับรองคุณภาพ จากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งได้ยื่นคำขอหนังสือรับรอง โดยมีคุณสมบัติตามที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ กำหนดตามประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี พ.ศ. ๒๕๕๕ และผ่านการตรวจประเมิน ตามข้อกำหนด การรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี (กระทรวงพาณิชย์, กรมพัฒนาธุรกิจการค้า: 2560)

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ และสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 จนถึง มิถุนายน 2560 และเป็นผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ได้รับการรับรองจาก (กระทรวงพาณิชย์, กรมพัฒนาธุรกิจการค้า: 2560) จำนวน 143 สำนักงาน ซึ่งมีจำนวนผู้ทำบัญชี โดยประมาณ 1,400 คน

#### จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนั้นจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติวิจัย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ที่ใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ “ภาวะน่าจะเป็นสูงสุด” (Maximum likelihood: ML จำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้กฎให้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรไม่ควรน้อยกว่า 10 ต่อ 1 (Hair; et.al. 2006: 112-113)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธี การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามนิติบุคคล หรือสำนักงานบัญชีที่ขึ้นทะเบียนเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ กับ กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 143 สำนักงานบัญชี (กระทรวงพาณิชย์, กรมพัฒนาธุรกิจการค้า:2560)โดยแบ่งตามภูมิภาค และกำหนดโควตาจำนวนผู้ทำบัญชีที่จะเก็บข้อมูลจากจำนวนสำนักงานบัญชีในแต่ละภาค โดยการแบ่งโควตาของการเก็บแบบสอยตามจำนวน 400 ชุด ดังนี้คือ

ตารางที่ 1 ประชากรและขนาดตัวอย่างที่จัดเก็บตามการสุ่มแบบชั้นภูมิ

	จำนวนสำนักงานบัญชี	ร้อยละ	จำนวนตัวอย่างกำหนดตามโควตา
กรุงเทพมหานคร	54	37.76	151
ภาคกลาง	28	19.58	78
ภาคเหนือ	14	9.79	39
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	14	9.79	39
ภาคตะวันออก	12	8.369	33
ภาคใต้	21	14.69	59
<b>รวม</b>	<b>143</b>	<b>100.00</b>	<b>400</b>

### เครื่องมือการทำวิจัย

คือแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ราย และมีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนใช้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีของ Cronbach จากผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียน ในสำนักงานบัญชีที่ไม่ใช่สำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 40 ราย ก่อนจะนำไปเก็บข้อมูลจริง ได้ค่า alpha conbrach เท่ากับ .956 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพผู้ทำบัญชี อายุการขึ้นทะเบียน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนรายธุรกิจที่รับทำบัญชี

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้ทำบัญชี 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะ หรือ ตัวแบบประสิทธิภาพการจัดการพัฒนาสมรรถนะผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ภาวะผู้นำ และ 4) การจัดการความรู้

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้คือ

- 1) สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ
- 2) สถิติอนุมาน การวิเคราะห์สมการโครงสร้างแสดงตัวแบบการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงาน บัญชีคุณภาพในประเทศไทย

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน 341 คน (คิดเป็นร้อยละ 85.2) มีอายุระหว่าง 36 ปี - 45 ปี จำนวน 157 คน (คิดเป็นร้อยละ 39.2) ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 206 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.5) ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 266 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.5) ด้านอายุการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชี ส่วนใหญ่มีอายุการขึ้นทะเบียนมาแล้ว 4 ปี - 6 ปี จำนวน 133 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.3) ด้านระดับรายได้ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท - 50,000 บาท เป็นจำนวน 140 คน (คิดเป็นร้อยละ 35.0) ด้านจำนวนรายธุรกิจที่รับทำบัญชี มีจำนวนรายธุรกิจ ที่รับทำบัญชี 1 ราย - 30 ราย มีจำนวน 123 ราย (คิดเป็นร้อยละ 30.8)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย และ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะ ส่วนสถิติพรรณนา

#### 2.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระของสมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชี

##### คุณภาพ

จาก ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพให้ความสำคัญกับ สมรรถนะด้านความรู้โดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ 1) ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชี ( $\bar{X}=4.33$  SD.= 0.668) รองลงมาคือ 2) ความรู้ด้านการจัดการฐานข้อมูล ( $\bar{X}=4.24$  SD.= 0.628) 3) ความรู้ด้านการป้องกันความเสี่ยง และการรักษาความปลอดภัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X}=4.23$  SD.= 0.670) และด้านความรู้ในประเพณีและวัฒนธรรมของอาเซียน ( $\bar{X}=4.23$  SD.= 0.671) 4) ความรู้ด้านการเงิน วิศวกรรมการเงิน การลงทุน และระบบการเงินในอาเซียน ( $\bar{X}=4.22$  SD.= 0.678) 5) ด้านกฎหมายภาษีอากรของแต่ละประเทศ ( $\bar{X}=4.21$  SD.= 0.673) 6) ด้านความรู้มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ ( $\bar{X}=4.17$  SD.= 0.685) 7) ความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจ และการตลาดในอาเซียน สภาพแวดล้อมทั่วไป และภาวะเศรษฐกิจ ( $\bar{X}=4.16$  SD.= 0.694)

#### 2.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระของสมรรถนะด้านทักษะ (Professional Skills) ของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ทำบัญชีในสำนักงานคุณภาพให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านทักษะโดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ 1) ทักษะในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ( $\bar{X}=4.30$  SD.= 0.632) รองลงมาคือ 2) ทักษะในด้านการสื่อสารด้วย

ภาษาอังกฤษ ( $\bar{X}=4.29$  SD.= 0.690) 3) ทักษะด้านการรักษาพยาบาลของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ( $\bar{X}=4.24$  SD.= 0.633) 4) ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล และแจกแจงข้อมูลออกเป็นปัจจัยย่อยๆ ( $\bar{X}=4.23$  SD.= 0.606) 5) ทักษะการนำเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ( $\bar{X}=4.22$  SD.= 0.647) 6) ทักษะในการสร้างความเชี่ยวชาญ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=4.20$  SD.= 0.658) 7) ทักษะในการสังเกตสิ่งผิดปกติได้ เที่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพที่ดี และทักษะในการตรวจสอบ ( $\bar{X}=4.18$  SD.= 0.660) และทักษะในด้านการสื่อสารด้วยภาษาท้องถิ่นของอาเซียน ( $\bar{X}=4.18$  SD.= 0.717)

### 2.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระของสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) ของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ทำบัญชีในสำนักงานคุณภาพให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านทักษะโดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ 1) ทักษะในการปรับตัว และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ( $\bar{X}=4.36$  SD.= 0.645) รองลงมาคือ 2) ทักษะในการทำงานเป็นทีม และการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.35$  SD.= 0.655) 3) ทักษะในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=4.34$  SD.= 0.635) 4) ทักษะด้านภาวะผู้นำ มีการแสดงออกถึงการรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่อทีมงาน ( $\bar{X}=4.32$  SD.= 0.659) 5) ทักษะด้านความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ ( $\bar{X}=4.30$  SD.= 0.637) 6) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การประเมินสถานการณ์ และการตอบสนองต่อสถานการณ์อย่างเหมาะสม ( $\bar{X}=4.28$  SD.= 0.662) 7) ทักษะด้านการสอนงานและพัฒนาผู้อื่น ให้คำแนะนำและฝึกสอนผู้อื่น ( $\bar{X}=4.27$  SD.= 0.651)

### 2.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพมีความคิดเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยโดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อ ดังนี้คือ 1) การออกแบบและวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การคัดเลือก และการกำหนดหน้าที่งาน ( $\bar{X}=4.50$  SD.= 0.629) รองลงมาคือ 2) การสรรหา และการคัดเลือกคนตามแนวคิดสมรรถนะ ( $\bar{X}=4.38$  SD.= 0.625) 3) การกำหนดกลยุทธ์และนโยบายการวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ทำบัญชีตามแนวคิดสมรรถนะ ( $\bar{X}=4.37$  SD.= 0.603) 4) การวางแผนกำลังคน การทดแทนตำแหน่งงาน การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพตามแนวคิดสมรรถนะ ( $\bar{X}=4.36$  SD.= 0.638) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ ( $\bar{X}=4.26$  SD.= 0.634) 6) การสร้างแรงจูงใจ การสร้างทีมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ( $\bar{X}=4.24$  SD.= 0.677)

### 2.5 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยโดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ 1) การฝึกอบรมขณะทำงาน ( $\bar{X}=4.59$  SD.= 0.578) รองลงมาคือ การสอนงาน ( $\bar{X}=4.28$  SD.= 0.605) 3) การเป็นพี่เลี้ยง โดยพี่เลี้ยง จะเป็นแม่แบบ และเป็นผู้สอนงาน ( $\bar{X}=4.05$  SD.= 0.671) 4) การอบรมภายนอกเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงด้านมาตรฐานการบัญชีและกฎหมายทางภาษีอากร ( $\bar{X}=4.03$  SD.= 0.652)

### 2.6 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรอิสระของภาวะผู้นำเป็นซึ่งองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่าภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยโดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อ คือ 1) การเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ( $\bar{X}=3.95$  SD.= 0.774) รองลงมาคือ 2) การเป็นบุคคลต้นแบบ (Role Model) ( $\bar{X}=3.82$  SD.= 0.740) และ 3) การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X}=3.75$  SD.= 0.891)

## 2.7 การวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานการจัดการความรู้ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ พบว่าการจัดการความรู้เป็นองค์ประกอบของตัวแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยโดยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ 1) การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ ( $\bar{X}=4.21$  SD= 0.703) และที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญและคลังความรู้ ( $\bar{X}=4.20$  SD.= 0.678) และ 3) การถอดบทเรียน ( $\bar{X}=4.09$  SD= 0.772)

## 2.8 การวิเคราะห์ ค่าสถิติพื้นฐานตัวแปรแฝง ขององค์ประกอบสมรรถนะ และองค์ประกอบตัวแบบการตัดการพัฒนสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

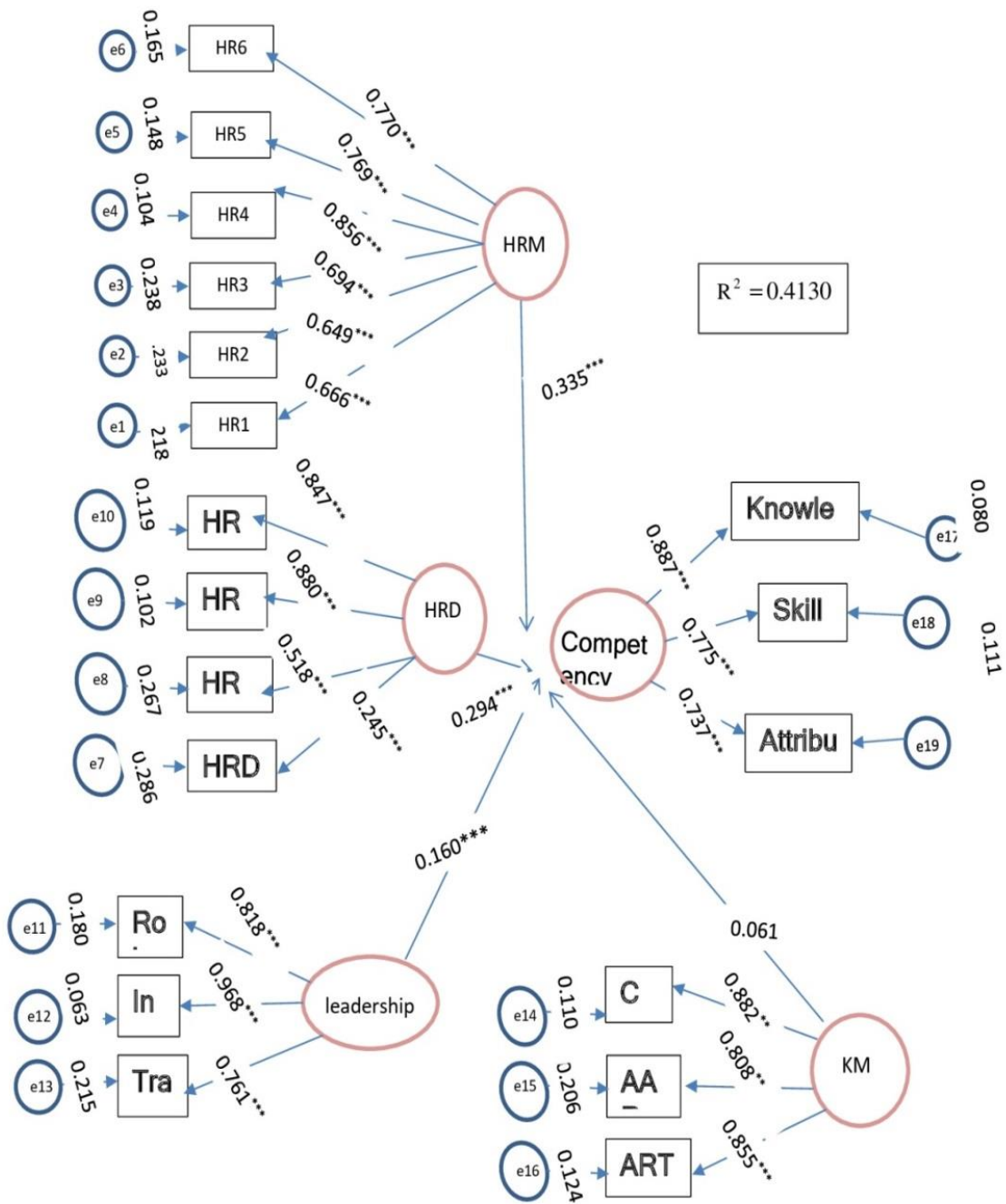
ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง (n=400)

ข้อที่	$\bar{X}$	SD.	ระดับ ประเมิน	ลำดับที่
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)	4.35	0.504	มากที่สุด	1
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD)	4.24	0.481	มากที่สุด	3
ภาวะผู้นำ (Leadership)	3.84	0.727	มาก	7
การจัดการความรู้ (KM)	4.17	0.647	มาก	6
สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge)	4.22	0.541	มากที่สุด	5
สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Skills)	4.23	0.530	มากที่สุด	4
สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute)	4.32	0.531	มากที่สุด	2

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรแฝง ขององค์ประกอบสมรรถนะ และองค์ประกอบตัวแบบการตัดการพัฒนสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.35$  SD= 0.685) รองลงมาคือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.32$  SD= 0.531) ถัดมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.24$  SD.= 0.481) ลำดับถัดมาคือสมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Skills) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.23$  SD= 0.530) ถัดมาคือ สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$  SD.= 0.541) ถัดมาคือ การจัดการความรู้ (KM) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$  SD= 0.647) และลำดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$  SD.= 0.727) พิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.481 – 0.647 ซึ่งมีค่าไม่ถึง 1 แสดงว่าข้อมูลมีการกระจายตัวปานกลาง (บุญชม ศรีสะอาด. 2552: 97)



การตรวจสอบโมเดลการวัด ตัวแบบการจัดการประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย



ที่มา การวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดย ผู้วิจัย

**ตารางที่ 3** ค่าความสอดคล้อง/ กลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) โมเดลการวัดตัวแบบการ  
จัดการประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย

Goodness-of-fit Measure	Value	Acceptable Level
Chi-Square ( $\chi^2$ )_ms(1065)	124.300	-
df (N-1)	121	-
( $\chi^2$ )/df	1.027	< 2.00
Probability (p)	0.400	> 0.05
CFI	0.999	> 0.95
GFI	0.968	> 0.95
AGFI	0.950	> 0.95
RMR	0.013	< 0.05
RMSEA	0.008	< 0.05

อ้างอิง: Schumacker & Lomax, 2010, p.76

จากตารางที่ 3 พบว่าตามสมมติฐานการวิจัยนี้กับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าต่างๆ ดังนี้

ค่าสถิติ Chi-Square ( $\chi^2$ ) เท่ากับ 124.300 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 121 โดยมีค่า Relative Chi-square ( $\chi^2 / df$ ) เท่ากับ 1.027 ซึ่งให้เห็นว่า Relative Chi-square ( $\chi^2 / df$ ) น้อยกว่า 2 และ ค่า p-value เป็น 0.400 (มากกว่า 0.05) แสดงว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม (Schumacker & Lomax, 2010, p.76)

ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1.00 โดยผลการวิเคราะห์มีค่า 0.999 กล่าวคือโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วถ้ามีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Goodness Fit Index: GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1.00 โดยผลการวิเคราะห์มีค่า 0.968 กล่าวคือโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วถ้ามีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (adjusted goodness of fit index: AGFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1.00 โดยผลการวิเคราะห์มีค่า 0.95 กล่าวคือโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปแล้วถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square Residual: RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 โมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบ โดยใช้ข้อมูลชุดเดียว ค่า RMR อยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 โดยผลการวิเคราะห์มีค่า 0.013 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ส่วนค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 และจากการวิจัยนี้มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.008 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากค่าต่างๆ ที่ใช้วัดความสอดคล้อง/ กลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของการวิจัยนี้ พบว่า ค่าดัชนีที่ใช้วัดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด นั่นคือ สามารถนำโมเดลนี้มาใช้ในการอธิบายและหาค่าความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 4** ตัวแปรแฝง ผลกระทบรวม (Total Effects: TE) ผลกระทบทางตรง (Direct Effects:DE) และผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effects:IE)

ตัวแปรแฝง	COMPETENCY		
	TE	DE	IE
HRM	0.335***	0.335***	-
HRD	0.294***	0.294***	-
Leader	0.160***	0.160***	-
KM	0.061	0.061	-
$R^2$	0.4130		

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากตารางที่ 4 แสดงถึง ผลกระทบรวม (Total Effects: TE) ผลกระทบทางตรง (Direct Effects:DE) ผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effects:IE) ของตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพมีดังนี้คือ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีผลกระทบทางตรงเชิงบวกกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชี โดยมีขนาดผลกระทบเป็น 0.335 โดยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีผลกระทบทางตรงเชิงบวกกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชี โดยมีขนาดผลกระทบเป็น 0.294 โดยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ภาวะผู้นำ มีผลกระทบทางตรงเชิงบวกกับสมรรถนะของผู้ทำบัญชี โดยมีขนาดผลกระทบเป็น 0.160 โดยด้าน ภาวะผู้นำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การจัดการความรู้มีผลกระทบทางตรงเชิงบวกกับ สมรรถนะของผู้ทำบัญชี โดยมีขนาดผลกระทบเป็น 0.061 สำหรับ ด้านการจัดการความรู้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่มีประสิทธิภาพในสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย พบว่า สมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่รองรับประเด็นความท้าทายในปัจจุบันคือ การเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพที่ก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และนโยบาย 4.0 ของรัฐบาล ผู้ทำบัญชีจะต้องมีสมรรถนะ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ ซึ่งประเด็นสำคัญคือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการฐานข้อมูล และการรักษาความปลอดภัยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ส่วนด้านทักษะทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับ ทักษะการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆก็เช่นเดียวกัน ส่วนทักษะด้านภาษาอังกฤษ และทักษะการรักษาจรรยาบรรณทางวิชาชีพ สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 3) ในด้านลักษณะส่วนบุคคล ให้ความสำคัญกับ ทักษะในการปรับตัว และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ การทำงานเป็นทีม และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน สอดคล้องกับกับยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 ในด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ 4. และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สำหรับตัวแบบการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ความสำคัญกับ การออกแบบและวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การคัดเลือก และการกำหนดหน้าที่งาน การสรรหา การคัดเลือกผู้ทำบัญชีที่สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี และการวางกลยุทธ์การฝึกอบรมให้ตรงตามสมรรถนะ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ความสำคัญกับ การฝึกอบรมขณะทำงาน และการสอนงาน

ด้านภาวะผู้นำให้ความสำคัญกับ การเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป และการเป็นบุคคลต้นแบบ

ด้านการจัดการความรู้ให้ความสำคัญกับ การจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ และ ระบบผู้เชี่ยวชาญและคลังความรู้โดยตัวแบบการพัฒนาที่มีค่าน้ำหนักส่งผลต่อการพัฒนามากที่สุดคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ภาวะผู้นำ โดย การจัดการความรู้ไม่มีค่านัยสำคัญ ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ทำบัญชีต้องเริ่มจากการวางแผนกำลังคน คัดเลือกบุคคลากรให้ตรงตามสมรรถนะที่ต้องการ ส่วนการพัฒนาเป็น ขั้นตอนที่จำเป็นต่อมาเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ทำบัญชีให้ก้าวหน้าเพื่อทันการเปลี่ยนแปลงต่อโลกธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงการทำงานในวิชาชีพ ในส่วนของภาวะผู้นำเป็น องค์ประกอบที่สำคัญรองลงมา เนื่องจาก องค์กรสำนักงานบัญชีไม่มีลำดับขั้นตำแหน่งที่ซับซ้อนมากนัก ทุกคนจึงต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อพัฒนาการทำงาน ส่วนในด้านการจัดการความรู้ ผู้ทำบัญชียังให้ความสำคัญน้อย ส่วนใหญ่เน้นการสั่งสม ประสบการณ์ด้วยตนเอง

### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัย การพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีทั่วไป ที่ไม่ใช่สำนักงานบัญชีคุณภาพ เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อาจมีประเด็นความแตกต่างจากผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ
2. ควรทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาสมรรถนะของผู้ทำบัญชีที่ต้องเปลี่ยนแปลงตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆที่เข้ามามีผลกระทบต่อวิชาชีพ ได้แก่ Four Mega Trend IT ซึ่งได้แก่ Social media , Internet of Things, Cloud Computing และ Big data ซึ่งเป็นผลกระทบที่รุนแรง ที่เรียกกันว่า Digital Disruption

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงพาณิชย์. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2560). สถิติผู้ทำบัญชีที่ขึ้นทะเบียน กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์. กานตวรรษแก้วผาบ. (2555). การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของนักศึกษาสาขาวิชาชีพบัญชีมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 16 กันยายน 2559, จาก <http://proceedings.buacth/index.php?start=40>.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- ดิถล ถือกกล้า. (2554). *บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2560, จาก <http://nakhonnayok.go.th/ppisnayok/km25.pdf>
- บรรจงจิตต์ อังศุสิงห์. (2557). *ความคืบหน้าของ AEC ด้านการบริการสาขาบริการวิชาชีพบัญชี. การสัมมนาหัวข้อ ความก้าวหน้าของการเจรจาการค้าบริการสาขาวิชาชีพบัญชีภายใต้กรอบประชาคมอาเซียนในปี 2558* วันที่ 21 ตุลาคม 2554. สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). *การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ*. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2559, จาก <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf>
- ประสิทธิ์ เชื้อพาณิชย์. (2559). *นักบัญชีต้องปรับตัวพร้อมรับ AEC: การประชุมนักบัญชีทั่วประเทศครั้งที่ 19*. สืบค้นเมื่อ 21 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.fap.or.th/Article/Detail/67688>
- พลพฐ ปิยวรรณ; และ สุภาพร เจริญเยี่ยม. (2558). *ระบบสารสนเทศทางการบัญชี*. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา.
- มยุรี เกื้อสกุล; และ วุฒิ วัชรอดมประเสริฐ. (2558, กันยายน-ธันวาคม). *คุณสมบัติของนักบัญชีในสถานประกอบการตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชีและนักบัญชี ในสถานประกอบการต้องการ กรณีศึกษา: สถานประกอบการนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 9(20): 49-58.

- มันชัย สุทธิพันธุ์. (2557). *ความพร้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมของผู้จัดทำบัญชีไทยกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2560, จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/CBSReview/article/view/16422>
- ศิระ อินทรกำแหง. (2560). *PwC เผยมาตรฐานบัญชีฉบับใหม่-ความก้าวหน้าทางดิจิทัลกระทบธุรกิจไทย แนะนำเตรียมรับมือ ให้พร้อม*. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2560, จาก <https://positioningmag.com/1109467>
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. ฝ่ายต่างประเทศ. (2557). *การเตรียมรับปี 2015 ของนักบัญชี (ตอนที่ 2) ความพร้อมสำหรับนักวิชาชีพบัญชี*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2560, จาก [http://www.fap.or.th/images/column\\_1370856210/FAP%20News%20No%209\\_5.pdf](http://www.fap.or.th/images/column_1370856210/FAP%20News%20No%209_5.pdf).
- สันติ วิลาสศักดิ์นนท์. (2558). *ท้าทายเปิดเล่ม FAP Newsletter NO. 36*, หน้า 3. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2560, จาก [http://www.fap.or.th/images/column\\_1449228158/FAP\\_News36\\_All.pdf](http://www.fap.or.th/images/column_1449228158/FAP_News36_All.pdf)
- อมรา ติระศรีวัฒน์. (2559). *ความพร้อมในการแข่งขันของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยภายในกลุ่มประเทศสมาชิกของอาเซียนภายใต้ข้อตกลงการยอมรับร่วมบริการวิชาชีพบัญชี*. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2560, จาก <http://www.fap.or.th/upload/9414/FxyE3wZkxN.pdf>
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency Dictionary*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- Boyatzis, R. E. (1996). *The Competent Manager: A Theory of Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Hair; et.al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6<sup>th</sup> ed. Prentice Hall.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence*. New Jersey: American Psychologist
- Nadler. (1980). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van.Nostrand Reinhold Company.
- Schumacher, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginners Guide to Structural Equation Modeling: SEM*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Spencer, L.M.; & Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.

### Translated Thai References

- Angsusingh, B. (2011). *Progress of AEC in Accounting Services Progress*. Seminar Of trade negotiations under the ASEAN Framework Agreement on Trade in Services in 2015 October, 21 2011 Federation Accounting Professions. (in Thai)
- Cheopanich, P. (2016). *Accountants need to adjust for AEC: The 19<sup>th</sup> National Accountants' Conference*. 21 June, 2017, from <http://www.fap.or.th/Article/Detail/67688> (in Thai)
- Federation Accounting Professions International Affair. (2014). *Prepare for the accountant's year 2015 (Part 2)*. 20 June, 2017, from [http://www.fap.or.th/images/column\\_1370856210/FAP%20News%20No%209\\_5.pdf](http://www.fap.or.th/images/column_1370856210/FAP%20News%20No%209_5.pdf) (in Thai)
- Inthrakumthomchai, S. (2017). *PwC reveals new accounting standards - digital advances impact Thai businesses Prepare to handle*. 16 June, 2017, from <https://positioningmag.com/1109467> (in Thai)

- Keasakul, M., Watcharodom, W. (2015, September-December). The Qualifications of Accountants staffs in List of International Accounting Education Standard (IES) Preferred by Accounting Manager and Accounter Case study of The Samutsakhon Industrail Estate. *Journal of Thonburi University*. 9(20): 49-58. (in Thai)
- Keawpab, K. (2012). The Readiness to ASEAN Economic Community of Accounting Students from Bangkok University. Retrieve September, 16 2016 from <http://proceedings.buacth/index.php?start=40> (in Thai)
- Ministry of Commerce. Department of Business Development. (2560). Statistics of registered accountants. Department of Business Development Ministry of Commerce. (in Thai)
- Phuwidhyapun, A. (2005). *Competency Dictionary*. 4<sup>th</sup> ed. Bangkok: Pimdee. (in Thai)
- Piyawan, P.;& cheung-ieam, S. (2015). *Accounting Information System*. Bangkok: Widhyapat. (in Thai)
- Santhong, Narongwit. (2004). *Get to know the competency*. Bangkok: HR Centre. (in Thai)
- Sisa-ad, B. (2009). *Development of research using the model*. September, 23 2016, from <http://www.watpon.com/boonchom/development.pdf> (in Thai)
- Suthipun, M. (2014). *The readiness's of accounting professionals toward ASEAN economic community*. July, 2017 from <http://www.ti-thaijo.org/index.php/CBSReview/article/view/16422> (in Thai)
- Theogla, D. (2011). *The role of human resource managers and the ASEAN Economic Community*. Retrieve June, 2 2017, from <http://nakhonnayok.go.th/ppisnayok/km25.pdf>
- Tirasawat, A. (2016). *Competitive Readiness of Thai Professional Accountants among The Group Member of ASEAN under Mutual Recognition Arrangements (MRA) on Accountancy Services*. Full Text Report. 11 June, 2017 from <http://www.fap.or.th/upload/9414/FxyE3wZkxN.pdf> (in Thai)
- Wilatsakdanan, S. (2015). *Open Book* FAP Newsletter NO. 36, P. 3. 21 May, 2017, from [http://www.fap.or.th/images/column\\_1449228158/FAP\\_News36\\_All.pdf](http://www.fap.or.th/images/column_1449228158/FAP_News36_All.pdf) (in Thai)