

ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์
ของ
จรรยา มีสีม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์
ของ
จรรยา มีสีม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2556
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวจรรยา มีสิม
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รศ.ดร.ปทุภักข์ อุตสาหะวานิชกิจ)

ประธานกรรมการ

(กรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(อาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม)

กรรมการ

(ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์)

(อาจารย์ ดร.จิราพรรณ ช่อรักษ์)

กรรมการ

(กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์)

(อาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปิณณ)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(อาจารย์ ดร.อรุณี คำพิชิต)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนันต์ให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ.ดร.ปทุภักข์ อุตสาหะวานิชกิจ)

(ศ.ดร.ปรีชา ประเทพา)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

ผู้รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๒๗ เดือน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๕๖

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณเงินรายได้
ประจำปีงบประมาณ 2556 ประเภทนิสิตระดับปริญญาโท
คณะกรรมการปฎิบัติและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ปีการศึกษา 2556

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จิราพรณ ช่อรักษ์ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำและความรู้ อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ และอาจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดโชวิทยา ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมาธิการบัญชีและการจัดการทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกฉบับที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันมีคุณค่าต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมาธิการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาสับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประเภธนิตระดับปริญญาโท ประจำปีงบประมาณ 2556

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อธนศักดิ์ - คุณแม่वासน์ มีสิม และคุณพ่อมนตรี - คุณแม่บุญเจริญ แท้มทอง ญาติพี่น้องและสมาชิกในครอบครัวมีสิมและครอบครัวแท้มทองทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือและเป็นแรงสนับสนุนในการทำวิจัย ตลอดจนเพื่อนนิสิตระดับปริญญาโท การบัญชีรุ่นที่ 16 คณะกรรมาธิการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

จรรยา มีสิม

ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ผู้วิจัย นางสาวจรรยา มีสิม

กรรมการควบคุม อาจารย์ ดร.กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม และอาจารย์ ดร.จิราพรรณ ช่อรักษ์

ปริญญา บช.ม.

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม **ปีที่พิมพ์** 2556

บทคัดย่อ

ความจงรักภักดีในวิชาชีพถือเป็นสิ่งที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแต่ละคนต้องให้ความสำคัญ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีความผูกพัน ความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพของตนเอง ดังนั้นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตซึ่งเป็นวิชาชีพที่ได้รับความคาดหวังจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไป จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานและนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลนั้นต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 121 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ 2) ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ

ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศและ 3) ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

โดยสรุป ความจงรักภักดีในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีในวิชาชีพ ทั้งด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพเพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เทียงธรรมมีความเป็นอิสระตามมาตรฐานวิชาชีพปฏิบัติงานตามมรรยาทแห่งวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้งบการเงิน และเพื่อให้เป็นระดับสากลมากขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป

TITLE	The Relationship between Professional Loyalty and Work Success of Certified Public Accountants in Thailand		
AUTHOR	Miss Janya Meesim		
ADVISORS	Dr.Kanyanat Rattanaphaphtham and Dr. Jirapun Chorruck Anne Jackson		
DEGREE	M.Acc.		
UNIVERSITY	Maharakham University	DATE	2013

ABSTRACT

Professional loyalty is what each of the certified public accountant has to give importance to work success and satisfying work performance by the certified public accountants have to devote to their profession efficiently. They have to love and show great faith with their profession. Thus, the certified public accountants which are the professional expectation of stakeholders and general people have to work together with regarding to professional loyalty appropriately in order to lead to work success and career advancement. Thus the researcher conducted a study of the relationship between professional loyalty and work success of certified public accountants in Thailand, by collect data from 121 certified public accountants in Thailand. And using a questionnaire as an instrument. The statistics used for analyzing the collected data included t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the certified public accountants agreed with having professional loyalty in general and in each subscale at a high level at the followings: compliance with professional standard, participative in professional activities, professional commitment, and professional faithfulness. Certified public accountants had opinions about having work success in general and in each subscale at a high level at the followings: goal achievement efficiency, participant satisfaction, working compliance, and capability of employee and information system.

The certified public accountants who had different ages, educational levels, monthly average incomes, and audit experiences did not show differently opinions about professional loyalty and work success ($p > 0.05$).

From analyses of the relationships and effects, the following were found :

- 1) The profession loyalty in the aspect of compliance with professional standard had positive relationships with and effects on work success as a whole and in the aspects of goal achievement efficiency, participant satisfaction, working compliance, and capability of employee and information system satisfaction.
- 2) The profession loyalty aspect of professional commitment had positive relationships with and effects on work success

as a whole and in the aspects of goal achievement efficiency, participant satisfaction, working compliance, and capability of employee and information system satisfaction. And 3) The profession loyalty aspect of professional faithfulness had positive relationships with and effects on work success as a whole and in the aspects of goal achievement efficiency, and participant satisfaction.

In conclusion, professional loyalty positively affected and related to work success. Therefore, the certified public accountants must be aware and really of professional loyalty, which are the compliance with professional standard, participative in professional activities, professional commitment, and professional faithfulness so as to increase capability for good decision making, practice of virtue, objectivity, independence due to professional standard, social responsibilities, and intention of self-development and lifelong learning in order to assure users of financial statement and make it internationally. They therefore will increase readiness the certified public accountants for continuous development to experience future economy growth.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
สมมุติฐานของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสอบบัญชี	7
แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี	25
แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	52
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	54
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	59

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ	
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	64
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	67
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ	
และการสร้างสมการพยากรณ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จ	
ในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย	83
สรุปผล	83
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	99
ภาคผนวก ข คุณภาพของเครื่องมือ	107
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม	110
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	112
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย	120

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้สอบบัญชี รับอนุญาตในประเทศไทย จำแนกตามภูมิภาค	45
2	ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	52
3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	54
4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	55
5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	56
6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการยินยอมให้ตรวจสอบบัญชี เป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	57
7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ เป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	58
8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	59
9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	60
10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	61
11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	62
12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากร และระบบสารสนเทศเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	63
13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	64
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน (MANOVA)	64
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน (t-test)	65
16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (ANOVA)	66

17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (MANOVA)	66
18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชี แตกต่างกัน (ANOVA)	66
19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชี แตกต่างกัน (MANOVA)	67
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	67
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน (MANOVA)	68
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน (t-test)	69
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (ANOVA)	70
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (MANOVA)	70
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชี แตกต่างกัน(ANOVA)	71
26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชี แตกต่างกัน (MANOVA)	71
27	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	73
28	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	74
29	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	75

30	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	76
31	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	77
32	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	78
33	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	79
34	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	80
35	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	81
36	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	82
37	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	108
38	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ เป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน	111
39	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย	113
40	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	113
41	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	114
42	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	114

43	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในประเทศไทย	115
----	---	-----

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 คุณสมบัติของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	17
2 ลำดับความต้องการของ Maslow	35

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของประเทศต่างๆ จากเดิมที่เคยมีการแข่งขันกันภายในประเทศ กลายเป็นการแข่งขันกันทั่วโลกทั้งด้านการค้าและการลงทุน ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าในระบบการสื่อสารโทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ ได้ช่วยให้การติดต่อธุรกิจโดยทั่วโลกสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลกระทบต่อสภาพการแข่งขัน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหาร กฎหมายต่างๆ ทางธุรกิจให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ (ดวงมณี โกมารทัต. 2554 : 2) วิชาชีพบัญชีจึงเป็นวิชาชีพที่สำคัญอีกวิชาชีพหนึ่ง ที่มีส่วนในการพัฒนาธุรกิจของประเทศในด้านต่างๆ เช่น การจัดทำรายงานเพื่อให้ข้อมูลแก่บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ลงทุน ลูกค้า รัฐบาล สาธารณชน ฯลฯ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีคุณภาพ และสามารถคาดคะเนแนวโน้มของธุรกิจในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ สภาวิชาชีพบัญชีจึงได้มีการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชี ซึ่งมุ่งเน้นให้ใช้แนวทางตามสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants : IFAC) และได้ออกกฎหมายสำหรับวิชาชีพบัญชี จำนวน 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เพื่อสร้างคุณภาพการให้บริการทางวิชาชีพให้ได้มาตรฐานตามระดับสากล อันจะนำมาซึ่งความเชื่อมั่นของผู้ลงทุนในยุคธุรกิจแบบโลกเสรี (สุธี คทวณิช. 2549 : 47) ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพและความสำเร็จในการทำงานให้บริการทางวิชาชีพให้ได้มาตรฐานระดับสากลนั้น นักบัญชีหรือผู้ประกอบการวิชาชีพด้านการบัญชี เช่น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ฯลฯ จะต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของผลกระทบที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง เพราะหากนักบัญชีหรือผู้ปฏิบัติงานไม่มีความตระหนักดังกล่าว ตลอดจนไม่มีความรู้สึผูกพันในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติงาน ผลงานที่ได้ก็จะมีคุณภาพหรือไม่นำไปสู่ความสำเร็จ ฉะนั้น ความผูกพันจึงถือเป็นจิตลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพตามหลักการบริหารงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 23)

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันเชื่อมั่น ศรัทธาต่อวิชาชีพ และเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่เป็นแรงจูงใจและเป็นทัศนคติในการทำงาน รวมถึงมีการทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ความจงรักภักดีและการตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน การอยากมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น เพื่อต้องการที่จะทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพ คือ บุคคลรู้สึกเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องยึดมั่น ผูกพันต่อวิชาชีพเป็นหน้าที่ หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อวิชาชีพ บุคคลที่มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อวิชาชีพจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน (กฤษมณฑ์ วัฒนานรงค์ และคณะ. 2542 : 55) ดังนั้น หากบุคคลมีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบมาตรฐานของวิชาชีพ (Compliance with

Professional Standard) การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (Participative in Professional Activities) การยึดถือทัศนคติกับวิชาชีพ (Professional Commitment) และการมีความรักความศรัทธาต่อวิชาชีพ (Professional Faithfulness) ย่อมเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายของวิชาชีพที่ได้กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) เป็นสิ่งที่ผู้ทำงานในทุกสาขาวิชาชีพต้องการ ซึ่งเป็นพลังที่สำคัญของบุคคลและแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานย่อมปรารถนาการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในชีวิตหรือความสำเร็จในการทำงานของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพรับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตน ย่อมทำให้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดี มองเห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ อีกทั้งจะทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมายและมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าที่ใช้บริการตลอดจนบุคคลรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับอันนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพอใจและมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่แนวทางในการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังของความสำเร็จ ได้แก่ การบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงตามเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นการพิจารณาการทำงานที่นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นการพิจารณาว่า จะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กรตามบทบาทหน้าที่ ให้ได้งานครบถ้วน ใช้นเวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพในการใช้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2546 : 43 - 64)

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountants : CPA) เป็นผู้ประกอบวิชาชีพในการให้บริการด้านบัญชีที่ต้องอาศัยความรู้ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องมีความรับผิดชอบและภาระผูกพันกับผู้ที่มารับบริการ รวมถึงการมีคุณสมบัติขั้นต้นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ คือ การยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานมรรยาทแห่งวิชาชีพอันเป็นสิ่งกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพกับนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชนทั่วไป (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. 2542 : 5) จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีของประเทศไทยมีชื่อเรียกว่า มรรยาทของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เป็นข้อกำหนดความประพฤติหรือวิธีปฏิบัติงานที่ผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีทุกคนต้องยึดถือ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพและเสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพสอบบัญชีให้เป็นที่ประจักษ์แก่ลูกค้าและสาธารณชน ที่จะก่อให้เกิดความเชื่อถ้อยอมรับ และไว้วางใจในผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. 2542 : 8) ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการดำเนินงานทางธุรกิจ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติต่อไป (พยอม สิงห์แสน. 2544 : 3-4)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถ

นำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเป็นแนวทางสำหรับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่จะก่อให้เกิดความจงรักภักดีในวิชาชีพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับสถาบันวิชาชีพต่างๆ ในการเสริมสร้างความจงรักภักดีในวิชาชีพให้เกิดกับสมาชิกซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความจงรักภักดีในวิชาชีพที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดทิศทางการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พร้อมกับการปรับปรุงและพัฒนาการบริการงานสอบบัญชีให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการปลูกฝังความจงรักภักดี และการปรับตัวสำหรับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุจุดมุ่งหมายของความสำเร็จในการทำงาน
4. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในการนำไปใช้เป็นกลยุทธ์สำหรับการปฏิบัติงานสอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการพัฒนาคุณลักษณะทางวิชาชีพให้มีความเป็นมาตรฐาน อันนำไปสู่ความสำเร็จในการสอบบัญชีต่อไป
5. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถาบันวิชาชีพต่างๆ ในการเสริมสร้างความจงรักภักดีในวิชาชีพ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) โดยประยุกต์จากแนวคิดความภักดีของ กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ (2542 : 53 - 60) ประกอบด้วย
 - 1.1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (Compliance with Professional Standard)
 - 1.2 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (Participative in Professional Activities)
 - 1.3 การยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (Professional Commitment)
 - 1.4 การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (Professional Faithfulness)
2. ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) โดยประยุกต์จากแนวคิดการวัดผล การปฏิบัติงานแบบดุลยภาพของ Guan และคณะ (2006 : 472 - 479) ประกอบด้วย
 - 2.1 การบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Goal Achievement Efficiency)
 - 2.2 การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction)
 - 2.3 การปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Working Compliance)
 - 2.4 ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 10,750 คน (สภาวิชาชีพบัญชี. 2555 : เว็บไซต์)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 42 - 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
3. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วันที่ 25 กันยายน – 23 พฤศจิกายน 2555
5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 5.1 กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับ ความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความจงรักภักดีในวิชาชีพ
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
 - 5.2 กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีกับความสำเร็จในการทำงานของ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ
 ประสบการณ์ในงานสอบบัญชี
 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความจงรักภักดีในวิชาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
2. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
3. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีในวิชาชีพแตกต่างกัน
4. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountant) หมายถึง ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีตามพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชีและใบอนุญาตนั้นยังไม่ขาดอายุ ไม่ถูกพักหรือไม่ถูกเพิกถอน
2. วิชาชีพบัญชี (Professional Accounting) หมายถึง วิชาชีพในด้านการทำบัญชีด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีบัญชี และบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่นตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง
3. การสอบบัญชี (Auditing) หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมและการประเมินหลักฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ เพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับระดับความสอดคล้องต้องกันของสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการสื่อสารผลลัพธ์ให้ผู้ใช้ที่สนใจ การสอบบัญชีควรปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและอิสระ โดยการตรวจสอบงบการเงินจะใช้หลักเกณฑ์ที่เรียกว่า หลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป แต่ถ้าวินิจฉัยการตรวจสอบภาษีอากรจะใช้หลักเกณฑ์ที่เรียกว่า ประมวลรัษฎากรหรือกฎหมายภาษีอากร
4. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน เชื่อมั่นไว้วางใจ และศรัทธาต่อวิชาชีพและเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่จะเป็นแรงจูงใจและเป็นทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ
 - 4.1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (Compliance with Professional Standard) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพ และวิธีการที่กำหนดไว้ในวิชาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
 - 4.2 การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (Participative in Professional

Activities) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสนับสนุน และยอมรับในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยเห็นว่ามีสำคัญและมีความหมายต่อตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.3 การยืนถือคติศตนให้กับวิชาชีพ (Professional Commitment) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความยินดี มีความตั้งใจ เต็มใจ มองเห็นคุณค่าในงาน เสียสละ อุทิศตนและอุทิศเวลา ให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่คิดว่าเป็นการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติอยู่

4.4 การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (Professional Faithfulness) หมายถึง การที่บุคคลมีความรัก ความผูกพัน เชื่อมมั่น ไว้วางใจ ศรัทธาต่อวิชาชีพและศรัทธาต่อความรู้ที่ได้จาก วิชาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยึดมั่นในความรู้นั้นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5. ความสำเร็จในการทำงาน (Work Success) หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังของ ความสำเร็จ

5.1 การบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Goal Achievement Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานที่ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการวางแผนที่มีประสิทธิผล ครอบคลุมแนวทางหรือทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน กำหนด แผนงานสอดคล้องกับเป้าหมายมีการประเมินผลและควบคุมที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

5.2 การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง การพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานที่นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับบริการงานสอบบัญชี พนักงานและลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นๆ

5.3 การปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Working Compliance) หมายถึง การปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานสำนักงาน มาตรฐานการควบคุมคุณภาพใน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย ได้ผลงานอย่างครบถ้วน และเป็นไปตาม กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.4 ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) หมายถึง การที่บุคคลมีการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความพึงพอใจ ในการทำงาน สามารถกำกับ แนะนำหลักการทำงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน รวมถึงการใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสอบบัญชี
2. แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการสอบบัญชี

1. ความหมายของการสอบบัญชี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายการสอบบัญชีไว้ ดังนี้
สมพงษ์ พรอุปถัมภ์ (2545 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอบบัญชี หมายถึง การตรวจสอบงบการเงินเพื่อให้ผู้สอบบัญชีสามารถแสดงความเห็นต่องบการเงินนั้นได้จัดทำในส่วนสาระสำคัญเป็นไปตามแม่บทการบัญชีในการรายงานทางการเงินหรือไม่ ซึ่งในการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชานั้นจะต้องได้มาซึ่งหลักฐานการสอบบัญชีที่เพียงพอและเหมาะสมด้วยวิธีการตรวจสอบต่างๆ ประกอบด้วย การรวบรวมและการประเมินหลักฐาน สารสนเทศและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความเป็นอิสระ และการรายงาน (Reporting)

พยอม สิงห์แสน (2548 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอบบัญชี หมายถึง การตรวจสอบสมุดบัญชี เอกสารประกอบการลงบัญชีและหลักฐานอื่น ๆ โดยผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีตามแนวทางปฏิบัติงานวิชาชีพได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีจะสามารถวินิจฉัยและแสดงความเห็นได้ว่า งบการเงินที่กิจการจัดทำขึ้น มีความถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปเพียงพอหรือไม่ และงบการเงินดังกล่าวได้แสดงข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้ผู้อ่านงบการเงินได้ทราบอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่

สุชาย ยังประเสริฐกุล (2548 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอบบัญชี หมายถึง กระบวนการทำงานอย่างมีระบบเพื่อทำการรวบรวมและประเมินหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมและเหตุการณ์ทางเศรษฐกิจและรายงานผลให้ผู้ใช้งบการเงินทราบ

นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร (2554 : 1-1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสอบบัญชี หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมและการประเมินหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ เพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับระดับความสอดคล้องต้องกันของข้อมูลสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการสื่อสารผลลัพธ์ให้ผู้ใช้ที่สนใจ การสอบบัญชีควรปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและอิสระ โดยการตรวจสอบงบการเงินจะใช้หลักเกณฑ์ที่เรียกว่า หลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป แต่ถ้าเป็นการตรวจสอบภาษีอากรจะใช้หลักเกณฑ์ที่เรียกว่า ประมวลรัษฎากร หรือกฎหมายภาษีอากร

จากความหมายของการสอบบัญชีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การสอบบัญชี หมายถึง กระบวนการของการรวบรวมและการประเมินหลักฐานเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ เพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับระดับความสอดคล้องต้องกันของข้อมูลสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี ตามแนวทางปฏิบัติงานที่วิชาชีพได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ และแสดงความคิดเห็นต่อการเงินอย่างเพียงพอและเหมาะสม ด้วยวิธีการตรวจสอบต่างๆ

2. ความสำคัญของการสอบบัญชี

ความต้องการเชิงเศรษฐกิจของการสอบบัญชียุคนี้ ผู้ใช้งบการเงินย่อมต้องการสารสนเทศที่เชื่อถือได้ในการตัดสินใจ สารสนเทศที่ไม่น่าเชื่อถือหรือมีความเสี่ยง (Information Risk) ย่อมส่งผลให้ผู้ใช้ตัดสินใจผิดพลาดไปจากที่ควรจะเป็น ความเสี่ยงในสารสนเทศดังกล่าวมีสาเหตุมาจากปัจจัยดังต่อไปนี้ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทพร. 2554 : 1-3 – 1-4)

2.1 ปริมาณข้อมูลมหาศาล (Voluminous Data) เมื่อกิจการดำเนินธุรกิจสลับซับซ้อนมากขึ้น ปริมาณข้อมูลจะมากขึ้นตามลักษณะของการดำเนินธุรกิจนั้น นั่นคือ โอกาสที่กิจการจะบันทึกข้อมูลอย่างไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมย่อมมีมากขึ้น ข้อมูลผิดพลาดที่ไม่มีสาระสำคัญย่อมไม่มีผลกระทบต่อความถูกต้องตามที่ควรของสารสนเทศโดยรวม แต่ข้อมูลผิดพลาดเพียงเล็กน้อยดังกล่าวที่สะสมเพิ่มมากขึ้น อาจมีสาระสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความถูกต้องตามที่ควรของสารสนเทศนั้นได้

2.2 รายการค้าที่สลับซับซ้อน (Complex Exchange Transactions) เนื่องจากการมีธุรกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น เช่น เครื่องมือทางการเงินใหม่ๆ การบันทึกบัญชีให้ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นเรื่องที่ยุ่งยากตามไปด้วย

2.3 ความลำเอียงและมูลเหตุจูงใจของผู้ให้สารสนเทศ (Biases and Motives of the Provider) ผู้บริหารของกิจการอาจบิดเบือนที่จะนำเสนอสารสนเทศตามที่ควรจะเป็น ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความกดดันทางการเงินที่มีต่อผู้บริหารนั้น หรือกิจการอยู่ในอุตสาหกรรมที่กำลังตกต่ำและล้มเหลว แต่ต้องการสร้างกำไรเพื่อให้ราคาตลาดของหุ้นสูงขึ้น เป็นต้น

2.4 ความห่างไกลของสารสนเทศ (Remoteness of Information) สารสนเทศต่างๆ จะถูกส่งผ่านมาจากผู้อื่นหรือทางอื่น โดยผู้ตัดสินใจใช้จะไม่ได้รับรู้สารสนเทศเหล่านั้นเป็นคนแรก ทำให้มีโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาดทั้งตั้งใจและไม่ตั้งใจได้เสมอ เมื่อสารสนเทศมีโอกาสที่จะเกิดข้อผิดพลาด ผู้ใช้อาจมีวิธีการลดความเสี่ยงดังกล่าวได้ เช่น ผู้ใช้ร่วมรับความเสี่ยงสารสนเทศกับผู้บริหาร (Users Shares Information Risk with Management) ผู้ใช้ตรวจทานสารสนเทศด้วยตนเอง (User Verified Information) และการจัดให้มีการตรวจสอบงบการเงิน (Audited Financial Statements are Provided) ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด เพราะผู้ใช้งบการเงินจะได้ใช้งบการเงินที่ผ่านการตรวจสอบจากบุคคลอื่นที่มีใจเจ้าของงบการเงินมาแล้ว ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountants : CPA)

3. วัตถุประสงค์ของการสอบบัญชี

มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 200 เรื่อง วัตถุประสงค์และหลักการพื้นฐานของการสอบบัญชีได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการสอบบัญชี ไว้ดังนี้

“การสอบบัญชีมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้สอบบัญชีสามารถแสดงความเห็นต่องบการเงินว่า งบการเงินนั้นได้จัดทำในส่วนสาระสำคัญเป็นไปตามแบบบทการบัญชีในการรายงานทางการเงินหรือไม่” ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบงบการเงิน คือ การแสดงความเห็นว่างบการเงินนั้นได้แสดงฐานะ

การเงิน ผลการดำเนินงาน และกระแสเงินสดของกิจการโดยถูกต้องตามควรในสาระสำคัญตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงจำเป็นต้องทำการตรวจสอบหลักฐานประกอบรายการที่ปรากฏในงบการเงิน ซึ่งจำเป็นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการตรวจสอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ (สุชาย ยังประสิทธิ์กุล. 2548 : 5-6)

3.1 ความมีอยู่หรือเกิดขึ้นจริง (Existences or Occurrence) การตรวจสอบงบการเงินเป็นการแสดงว่าผู้บริหารมีสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้ ค่าใช้จ่าย กำไรหรือขาดทุน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงฐานะทางการเงินเป็นจำนวนเงินเท่าใดในแต่ละประเภท ผู้สอบบัญชีจะทดสอบในสาระสำคัญเพื่อให้ทราบว่ามีสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้ถือหุ้นว่ามีอยู่จริงเท่าใด รายได้ ค่าใช้จ่าย กำไรหรือขาดทุนเกิดขึ้นจริง และรายการที่ปรากฏในงบการเงินมิได้รวมรายการที่ไม่ได้เกิดขึ้นจริงอยู่ด้วย ซึ่งจะทำให้งบการเงินนั้นผิดไป ซึ่งเรียกว่า Errors of Commission

3.2 ความถูกต้องครบถ้วน (Completeness) ในทางปฏิบัติมักจะปรากฏว่าสินทรัพย์และรายได้มีความโน้มเอียงที่จะแสดงให้สูงกว่าที่มีอยู่และเกิดขึ้นจริง และตรงกันข้ามหนี้สินและค่าใช้จ่ายมักจะแสดงไว้ในจำนวนที่ต่ำกว่าจำนวนที่มีอยู่จริงและเกิดขึ้นจริง ซึ่งมีผลทำให้สินทรัพย์สุทธิและกำไรสุทธิสูงกว่าที่ควร ดังนั้นในการตรวจสอบจึงจำเป็นต้องเน้นถึงความสำคัญและครบถ้วนของรายการ (Completeness) โดยถือหลักว่ารายการค่าที่เกิดขึ้นได้นำมาลงบัญชีโดยถูกต้องและครบถ้วน

3.3 กรรมสิทธิ์และภาระหนี้สิน (Rights and Obligation) การสอบบัญชีจะต้องหาหลักฐานเพื่อให้ทราบแน่ชัดว่า สินทรัพย์ตามที่ปรากฏในงบการเงินเป็นกรรมสิทธิ์ของกิจการและหนี้สินเป็นภาระความรับผิดชอบของกิจการ กล่าวคือ รายการสินทรัพย์แต่ละประเภทมิได้รวมสินทรัพย์ที่มีใช้เป็นกรรมสิทธิ์ของกิจการ เช่น สินค้ารับฝากขาย หรือสินค้าที่ขายไปแล้วแต่ยังไม่ได้ส่งของให้ผู้ซื้อ และหนี้สินเกิดจากการดำเนินธุรกิจมิใช่หนี้สินส่วนบุคคล

3.4 การตีราคาหรือการกระจายราคา (Valuation or Allocation) การสอบบัญชีจะต้องตรวจสอบให้ทราบว่า สินทรัพย์และหนี้สินได้บันทึกและแสดงไว้ในงบการเงินโดยถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปหรือไม่ การกระจายราคาของทรัพย์สินเป็นค่าเสื่อมราคา การคิดต้นทุนของราคาสินค้าได้รวมส่วนเฉลี่ยค่าใช้จ่ายในการผลิตแล้วหรือไม่ นโยบายเกี่ยวกับการตั้งดอกเบี้ยจ่ายเป็นราคาของทุนทรัพย์สิน นโยบายการตั้งค่าใช้จ่ายเป็นราคาของทุนทรัพย์สินเหล่านี้เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่

3.5 การแสดงรายการและการเปิดเผยข้อมูล (Presentation and Disclosure) การจัดทำงบการเงินเป็นการแสดงผลการจดบันทึกรายการค้า โดยการจดประเภทเรื่องสำคัญให้ถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป รายการที่มีลักษณะเหมือนกันอาจบันทึกไว้ในบัญชีเดียวกันแต่นำมาแสดงในงบการเงิน อาจจำเป็นต้องแยกประเภทให้ถูกต้อง รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ที่เปิดเผยไว้ในหมายเหตุประกอบงบการเงินที่มีความครบถ้วนและถูกต้อง เพื่อมิให้ผู้ใช้งบการเงินเกิดความเข้าใจผิดพลาดและขาดข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจ

4. หลักการพื้นฐานของการสอบบัญชี

ในการปฏิบัติงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานที่สำคัญ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร. 2554 : 1-14 – 1-16) ดังนี้

4.1 จรรยาบรรณหรือมรรยาทของผู้สอบบัญชี (Code of Ethics for Professional Public Accountants) ผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติตามตรวจสอบงบการเงินตามจรรยาบรรณ หรือมรรยาทของผู้สอบบัญชีที่กำหนดโดยสมาคมผู้ประกอบวิชาชีพ หรือโดยหน่วยงานกำกับดูแลตามกฎหมายในประเทศไทย

4.1.1 พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ. 2547 ได้กำหนดหลักการพื้นฐานของมรรยาทผู้สอบบัญชีประกอบด้วย 5 หมวด ดังนี้

4.1.1.1 ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

4.1.1.2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.1.1.3 มรรยาทต่อลูกค้า

4.1.1.4 มรรยาทต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

4.1.1.5 มรรยาททั่วไป

4.1.2 พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 หมวด 7 จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมาตรา 47 ให้สภาวิชาชีพบัญชีจัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นภาษาไทย และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อกำหนดในเรื่องดังต่อไปนี้

4.1.2.1 ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต

4.1.2.2 ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

4.1.2.3 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ

4.1.2.4 ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

4.2 มาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป (Generally Accepted Auditing Standard : GAAS) ผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปซึ่งกำหนดโดยสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย และสอดคล้องกับมาตรฐานการสอบบัญชีระหว่างประเทศ มาตรฐานการสอบบัญชีประกอบด้วยหลักการพื้นฐานและวิธีการตรวจสอบที่สำคัญ รวมทั้งแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอาจอยู่ในรูปของคำชี้แจงหรือรูปลักษณะอื่น มาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปเปรียบเสมือนเกราะป้องกันภัยให้แก่ผู้สอบบัญชีที่ได้ปฏิบัติตาม แต่ถ้าผู้สอบบัญชีไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป ผู้สอบบัญชีจะต้องรับผิดชอบในความเสียหายทั้งหมดที่เกิดขึ้นทั้งทางกฎหมายและทางวิชาชีพสอบบัญชี งานของผู้สอบบัญชีรายนั้นจะไม่ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน ตลอดจนมีผลกระทบต่อวิชาชีพสอบบัญชีส่วนรวม

4.3 วิจารณญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional Skepticism) ผู้สอบบัญชีต้องวางแผนและปฏิบัติงานโดยใช้วิจารณญาณในการสังเกต และสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพต่อข้อมูลของกิจการ โดยคำนึงถึงสถานการณ์แวดล้อมที่อาจมีอยู่ ซึ่งเป็นเหตุให้ข้อมูลในงบการเงินขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญนอกจากหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการดังกล่าวข้างต้น ผู้สอบบัญชีต้องกำหนดขอบเขตวิธีการตรวจสอบบัญชีที่จำเป็นภายใต้สถานการณ์แวดล้อมโดยคำนึงถึงข้อกำหนดขององค์กร หรือหน่วยงาน หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ข้อกำหนด

ของกฎหมาย หรือในบางกรณีตามหนังสือตอบรับงานสอบบัญชี และตามรูปแบบรายงานที่กำหนดไว้ในหนังสือตอบรับงานสอบบัญชี หลักการพื้นฐาน 3 ประเภทและเพิ่มเติมด้วยข้อกำหนดขององค์กรกฎหมายหรือข้อตกลงกันดังกล่าวเป็นไปตามประกาศ ก.บช. ฉบับที่ 40 พ.ศ. 2541 เรื่อง แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

5. เทคนิคและวิธีการตรวจสอบบัญชี

ในการสอบบัญชีมีเทคนิค และวิธีการตรวจสอบ ดังนี้ (สมพงษ์ พรอุปถัมภ์. 2545 : 1)

5.1 การรวบรวมและการประเมินหลักฐาน (Accumulating and Evaluating Evidence) ซึ่งหลักฐานการสอบบัญชีเป็นข้อมูลหรือข้อเท็จจริงใดๆ ที่ผู้สอบบัญชีได้รับ และใช้เป็นเกณฑ์ในการสรุปว่าข้อมูลที่ตรวจสอบนั้นแสดงไว้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้สอบบัญชีมีหน้าที่รวบรวมหลักฐานการสอบบัญชีให้เพียงพอ และเหมาะสม โดยใช้วิธีการตรวจสอบและประเมินหลักฐานการสอบบัญชีนั้น เพื่อนำไปสู่การสรุปผล

5.2 สารสนเทศและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (Information and Established Criteria) สารสนเทศที่จะตรวจสอบนั้นควรอยู่ในรูปแบบที่สามารถพิสูจน์ได้ (Verifiable Form) และมีหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ผู้สอบบัญชีสามารถนำมาใช้ประเมินสารสนเทศดังกล่าวได้หลักเกณฑ์ที่ผู้สอบบัญชีใช้ในการประเมิน ขึ้นอยู่กับลักษณะของสารสนเทศที่ตรวจสอบ เช่น การตรวจสอบงบการเงินจะใช้หลักเกณฑ์ที่เรียกว่า “หลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป” (Generally Accepted Accounting Principles: GAPP) แต่ถ้าเป็นการตรวจสอบภาษีอากรจะใช้หลักเกณฑ์ที่เรียกว่า “ประมวลรัษฎากร” (หรือกฎหมายภาษีอากร) เป็นต้น

5.3 บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความเป็นอิสระ (Competent, Independence Person) ผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (หรือผู้สอบบัญชี) ควรมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการวิชาชีพเป็นพิเศษเช่นเดียวกับวิชาชีพอิสระอื่น ๆ (เช่น แพทย์ หนายความ วิศวกร สถาปนิก) และควรมีความรู้เกี่ยวกับการบัญชีและการสอบบัญชี ซึ่งได้รับการศึกษาในสถาบันการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติตามตลอดจนการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (Continuing Professional Development : CPD) ผู้สอบบัญชีควรมีทัศนคติและความคิดที่เป็นอิสระ

5.4 การรายงาน (Reporting) รายงานถือเป็นผลงานของผู้สอบบัญชี ซึ่งใช้สื่อสารผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานให้กับผู้ใช้ รายงานของผู้สอบบัญชีแต่ละประเภทมีลักษณะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ และข้อสรุปจากการปฏิบัติงาน เช่น รายงานการตรวจสอบงบการเงิน รายงานการสอบทานงบการเงิน เป็นต้น รายงานของผู้สอบบัญชีควรแจ้งให้ผู้รู้ข้อมูลทราบถึงระดับของความสอดคล้องต้องกันของสารสนเทศที่ตรวจสอบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เช่น การตรวจสอบงบการเงินเป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงความเห็นว่า งบการเงินที่ตรวจสอบแสดงฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน และกระแสเงินสดของกิจการโดยถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่ เป็นต้น

6. ประเภทของการตรวจสอบ

การตรวจสอบ อาจจำแนกเป็น 3 ประเภทพื้นฐาน (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร. 2554 : 1-8) ดังนี้

6.1 การตรวจสอบงบการเงิน (Financial Statement Audit) หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลทางการเงิน และการรายงานทางการเงิน เช่น งบแสดงฐานะการเงิน งบกำไรขาดทุน เบ็ดเสร็จ งบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนของผู้ถือหุ้น งบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน เพื่อประเมินว่าข้อมูลดังกล่าวมีความสมบูรณ์ เชื่อถือได้ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น หลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป มาตรฐานการบัญชี หรือมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ในบางกรณี งบการเงินอาจใช้หลักเกณฑ์อื่นในการจัดทำก็ได้ เช่น เกณฑ์เงินสด หรือเกณฑ์ทางการเงินที่เหมาะสมกับองค์กร เช่น กิจการที่ไม่แสวงหาผลกำไร หรือหน่วยงานภาครัฐ

6.2 การตรวจสอบการดำเนินงาน (Operational Audit) หมายถึง การสอบทาน ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในองค์กร (Organization's Processes and Functions) เพื่อให้มั่นใจว่า ลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด (Economy) และผลของงานนั้นได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นคือ การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิผล (Effectiveness)

6.3 การตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audit) หมายถึง การตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน กำกับดูแล และกฎระเบียบนโยบายองค์กร

7. ประโยชน์ของการสอบบัญชี

การสอบบัญชีเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการบริหารการเงิน กล่าวคือในการประกอบธุรกิจเพื่อหวังผลกำไร จำเป็นต้องมีการจัดการทางการเงินเพื่อให้ทราบถึงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการนั้นอย่างน้อยปีละครั้ง งบการเงินดังกล่าวย่อมเป็นที่สนใจแก่บุคคลหลายฝ่ายด้วยกัน กล่าวคือ เจ้าของกิจการย่อมสนใจว่ากิจการของตนต้องเสียภาษีเป็นจำนวนเท่าใด มีผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร ธนาคารหรือสถาบันการเงินผู้ให้กู้เงินแก่กิจการต้องการทราบว่ากิจการมีความสามารถที่จะหาเงินมาชำระดอกเบี้ยและใช้คืนเงินกู้ได้หรือไม่ งบการเงินซึ่งผู้สอบบัญชีมิได้ตรวจสอบ ยังไม่เป็นที่เชื่อถือแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยเหตุผลหลายประการ (พยอม สิงห์เสนห์. 2548 : 4-5) คือ

7.1 อาจมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องในการจัดทำบัญชีหรืองบการเงิน ทำให้ข้อมูลที่ปรากฏในงบการเงินไม่ถูกต้องตามที่ควร หรือไม่เป็นไปตามหลักการบัญชี เช่น ลงรายการจ่ายค่าใช้จ่ายไว้ในบัญชีสินทรัพย์ ลงรายการขายในวันสิ้นปีโดยมิได้มีการส่งมอบสินค้า มีการบันทึกค่าเสื่อมราคาผิดพลาด ไม่ได้ปรับปรุงเจ้าหนี้และค่าใช้จ่ายในวันสิ้นปีให้ครบถ้วน มีการบันทึกรายได้ผิดพลาดหลักการบัญชี แสดงค่าใช้จ่ายคลาดเคลื่อนจากประเภทที่แท้จริง เป็นต้น

7.2 ผู้บริหารงานอาจมีเจตนาจัดทำงบการเงินที่แสดงข้อมูลคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง เพื่อแสดงผลงานแต่ในด้านที่ดีและปิดบังความเสียหายและผลการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด เช่น แสดงลูกหนี้เงินยืมมรดกรวมไว้เป็นลูกหนี้การค้า แสดงรายได้เบ็ดเตล็ดหรือกำไรจากการจำหน่ายสินทรัพย์ถาวรรวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของกำไรจากการดำเนินงาน และแสดงขาดทุนจากการดำเนินงานไว้เป็นรายการรูดตัดบัญชี เป็นต้น

7.3 ผู้บริหารงานอาจมีเจตนาจัดทำงบการเงินที่เป็นเท็จขึ้น เพื่อปิดบังการทุจริต หรือเพื่อแสดงฐานะการเงินที่เป็นเท็จหลอกลวงบุคคลภายนอก เช่น จัดทำงบการเงินโดยมีรายการไม่ตรงกับบัญชี หรือลงรายการเท็จในบัญชีเพื่อปกปิดการทุจริต หรือไม่บันทึกรายการค่าที่เกิดขึ้น

7.4 งบการเงินของบริษัทที่ขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์อาจเปิดเผยรายการและข้อมูลต่างๆ ไว้ไม่ครบสมบูรณ์ ทำให้ผู้ลงทุนขาดข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจซื้อขายหุ้น เช่น ไม่เปิดเผยนโยบายการบัญชีที่บริษัทถือปฏิบัติหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหลังวันสิ้นปี

7.5 การตรวจสอบเฉพาะด้าน ได้แก่ การตรวจสอบให้ทราบถึงข้อมูลทางบัญชีเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะ เพื่อประโยชน์ของผู้บริหารงานหรือบุคคลภายนอก เช่น ตรวจสอบให้ทราบความถูกต้องของรายละเอียดลูกหนี้หรือสินค้าคงเหลือ เป็นต้น ในกรณีเช่นนี้ ผู้สอบบัญชีไม่ต้องแสดงความเห็นเพื่อรับรองงบการเงินทั้งหมด

8. ความหมายของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 กำหนดว่า ผู้ใดจะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องได้รับใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชี

วรรคสอง การขอรับใบอนุญาต การอนุญาต และการออกใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตให้เป็นไปตามแบบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี

วรรคสาม เมื่อได้รับใบอนุญาตแล้ว และใบอนุญาตนั้นมิได้ถูกพักใช้หรือถูกเพิกถอนให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้รับการยกเว้นไม่ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมสรรพากรในการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามประมวลรัษฎากร

ปัจจุบันสภาวิชาชีพ ได้ออกข้อบังคับสภาวิชาชีพ (ฉบับที่ 7) เรื่องการออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมใบอนุญาต พ.ศ. 2547 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และ ศิลปพร ศรีจันเพชร. 2554 : 1-1)

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 (สภาวิชาชีพบัญชี. 2554 : เว็บไซต์) ได้กำหนดไว้ในมาตรา 38 ว่า ผู้ใดจะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องได้รับใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งการขอรับใบอนุญาต การอนุญาต และการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามแบบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี รวมทั้งเมื่อได้รับใบอนุญาตแล้ว และใบอนุญาตนั้นมิได้ถูกพักใช้หรือถูกเพิกถอนให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้รับการยกเว้นไม่ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมสรรพากรในการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามประมวลรัษฎากร

สมเดช โรจน์ศรีเสถียร (2545 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หมายถึง ผู้ตรวจสอบบัญชีตามกฎหมายเกี่ยวกับการสอบบัญชี ซึ่งถือว่าได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากรให้เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีสำหรับบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล

ชนัญญา สิ้นสิ้น (2548 : 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หมายถึง ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี 2547 และใบอนุญาตนั้นยังไม่ขาดอายุ ไม่ถูกพักใช้หรือไม่ถูกเพิกถอน

ยรรยง ธรรมธัชอารี (2550 : 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพ และต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดโดยกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการนับชั่วโมงการทำงานและต้องผ่านการทดสอบแล้ว

บัวจันทร์ อินธิโส (2552 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หมายถึง ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีจากสภาวิชาชีพบัญชี และใบอนุญาตนั้นยังไม่ขาดอายุ มิได้ถูกพักใช้หรือเพิกถอน

จากความหมายของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หมายถึง ผู้ที่ผ่านการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดโดยกฎหมาย ซึ่งรวมถึงการนับชั่วโมงการทำงานและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีจากสภาวิชาชีพบัญชีแล้ว และใบอนุญาตนั้นยังไม่ขาดอายุ มิได้ถูกพักใช้หรือเพิกถอน

9. ประเภทของผู้สอบบัญชี

ในปัจจุบันผู้สอบบัญชีมีหลายประเภท แต่ที่รู้จักกันมากที่สุด คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผู้ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดิน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีอากร และผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งอธิบายแต่ละประเภท (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร. 2554 : 1-8 – 1-10) ดังนี้

9.1 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountants : CPA) ทำหน้าที่ตรวจสอบงบการเงินของนิติบุคคลที่พิมพ์เผยแพร่ต่อสาธารณชน คนทั่วไปจะเรียกผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้คำสั้นๆ ว่า ผู้สอบบัญชี เพราะทำหน้าที่ตรวจสอบบัญชีก่อนที่จะออกมาเป็นงบการเงิน และแสดงความเห็นต่องบการเงินว่าถูกต้องตามที่ควรตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่ เพียงใด ไว้ในรายงานการสอบบัญชี แต่เนื่องจากผลงานของผู้สอบบัญชีมีผลกระทบต่อสาธารณชน กฎหมายจึงต้องเข้ามากำกับดูแลผู้สอบบัญชี โดยต้องได้รับอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีก่อน เรียกว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ลักษณะประการหนึ่งของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต คือต้องมีความเป็นอิสระจากกิจการที่ตรวจสอบหรือเป็นบุคคลภายนอกของกิจการที่ตรวจสอบ เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือในความเห็นของผู้สอบบัญชี จึงมีชื่อเรียกผู้สอบบัญชีว่า ผู้ตรวจสอบภายนอก (External Auditor) หรือผู้สอบบัญชีอิสระ (Independent Auditors) ดังนั้น งานตรวจสอบของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตส่วนใหญ่จะเป็นประเภทการตรวจสอบงบการเงิน

9.2 ผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Auditors : IA) เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของกิจการ ทำหน้าที่ตรวจสอบหน่วยงานต่างๆ ภายในกิจการ และเสนอรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง กรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit Committee) ผู้ตรวจสอบภายในจำนวนมาก เมื่อผ่านการทดสอบความรู้ของสมาคมผู้ตรวจสอบภายในและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ตรวจสอบภายใน และเรียกว่าผู้ตรวจสอบภายในรับอนุญาต (Certified Internal Auditors) ผู้ตรวจสอบภายในควรเป็นอิสระจากหน่วยงานที่ตนตรวจสอบโดยการตรวจสอบส่วนใหญ่จะเน้นการตรวจสอบที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

9.3 ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (Tax Auditor : TA) ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเป็นนักบัญชีที่ผ่านการทดสอบความรู้และได้ใบรับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบงบการเงินของห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลขนาดเล็ก (ซึ่งมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท) เนื่องจากพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 กำหนดว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่ต้องตรวจสอบงบการเงินดังกล่าว พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ยังกำหนดให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองตามมาตรา 3 สัตตแห่งประมวลรัษฎากร การปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้สอบบัญชีภาษีอากร จัดเป็นการตรวจสอบ

งบการเงินผสมกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางและวิธีการที่กรมสรรพากรกำหนด

9.4 เจ้าหน้าที่ตรวจเงินแผ่นดิน (General Accounting Office Auditors : GAO) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการเงินแผ่นดินเกี่ยวกับการรับ - จ่าย การเก็บรักษาและการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบบัญชี และรายงานการรับจ่ายเงินประจำปีงบประมาณ ตรวจสอบบัญชีทุนสำรองเงินตรวจประจำปี แจ้งผลการตรวจสอบและเสนอรายงานต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภาและคณะรัฐมนตรี ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2542

9.5 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีอากร (Internal Revenue Agents : IRA) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษีอากรเป็นเจ้าหน้าที่ของกรมสรรพากรหรือตัวแทนที่ได้รับแต่งตั้งจากกรมสรรพากร ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลในแบบแสดงรายการภาษีของผู้มีหน้าที่เสียภาษีว่าเป็นไปตามประมวลรัษฎากร หรือไม่ การตรวจสอบประเภทนี้จึงจัดเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

10. คุณสมบัติของผู้สอบบัญชี

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

10.1 คุณสมบัติผู้สอบบัญชีตามกฎหมาย ผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ (สภาวิชาชีพบัญชี. 2554 : เว็บไซต์)

10.1.1 เป็นผู้ได้รับปริญญาทางการบัญชี หรือประกาศนียบัตรทางการบัญชี ซึ่งคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เทียบว่าไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชี หรือเป็นผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีการศึกษาวิชาการบัญชี ซึ่งทางคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เห็นสมควรให้เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้

10.1.2 เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบบัญชีมาแล้ว โดยคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เห็นว่าทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

10.1.2.1 ผู้สอบบัญชีต้องทำการฝึกหัดงานสอบบัญชีเป็นเวลาต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 3 ปีบริบูรณ์ และมีเวลาในการฝึกหัดงานไม่น้อยกว่า 3,000 ชั่วโมง ซึ่งการฝึกงานจะกระทำในระหว่างการศึกษา หรือหลังจากได้รับปริญญาแล้วก็ได้ แต่หากประสงค์จะฝึกหัดงานในระหว่างการศึกษาต้องสอบผ่านวิชาการบัญชีตามที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) กำหนดเสียก่อน โดยมีจำนวนไม่น้อยกว่า 4 รายวิชา และต้องสอบผ่านวิชาสอบบัญชีไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา อีกด้วย ซึ่งรวมทุกวิชาแล้วต้องไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต

วิชาการบัญชีที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) กำหนดให้ต้องศึกษาในหลักสูตรปริญญาตรีเพื่อเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีดังนี้

- 1) การบัญชีขั้นต้น/และการบัญชีขั้นกลาง 3 รายวิชา
 - 2) การบัญชีขั้นสูง 1 รายวิชา
 - 3) การสอบบัญชี 1 รายวิชา
 - 4) การบัญชีต้นทุน 1 รายวิชา
 - 5) การภาษีอากร 1 รายวิชา
- รวมทั้งสิ้น 7 วิชา

ผู้ที่เข้าฝึกหัดงานสอบบัญชีจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

- 1) หากสำนักงานสอบบัญชีที่จะเข้าไปฝึกหัดงาน และตรวจสอบกับสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ด้วยว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่ท่านเข้าฝึกหัดงานด้วยยังเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอยู่หรือไม่
- 2) ยื่นคำขอแจ้งการฝึกหัดต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ตามแบบ ก.บช.2 ในทันทีที่เริ่มฝึกหัดงาน เพราะจะเริ่มนับระยะเวลาและจำนวนชั่วโมงฝึกหัดงานในวันที่ยื่นแบบ ก.บช.2
- 3) ทุกรอบ 12 เดือนที่ฝึกหัดงาน จะต้องรายงานผลการฝึกหัดต่อสำนักงาน คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ตามแบบ ก.บช.3 เช่น ฝึกหัดงานวันที่ 15 ก.ย. 54 เมื่อถึงวันที่ 14 ก.ย. 55 จะต้องรายงานผลการฝึกหัดงานตามแบบ ก.บช.3
- 4) ในระหว่างฝึกหัดงาน ถ้ามีเหตุใดๆ ให้ต้องเปลี่ยนผู้สอบบัญชีที่รับรองการฝึกหัดงานของท่านจะต้องแจ้งต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ตามแบบ ก.บช.6 ภายใน 1 เดือน ถ้าแจ้งเลยกว่า 1 เดือน จะต้องเริ่มนับระยะเวลาและจำนวนชั่วโมงฝึกหัดงานใหม่
- 5) เมื่อฝึกหัดงานครบ 3 ปี และได้จำนวนชั่วโมงฝึกหัดงานไม่น้อยกว่า 3,000 ชั่วโมง ให้แจ้งต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เพื่อปิดการฝึกหัดงานตามแบบ ก.บช.7

10.1.2.2 ผ่านการทดสอบของคณะกรรมการทดสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบบัญชี 7 วิชา ได้แก่

- 1) วิชาการบัญชี 1
- 2) วิชาการบัญชี 2
- 3) วิชาการสอบบัญชี 1
- 4) วิชาการสอบบัญชี 2
- 5) วิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี 1
- 6) วิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี 2
- 7) วิชาสอบบัญชีที่ประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์

เกณฑ์การพิจารณาการสอบผ่าน มีดังนี้

- 1) จะต้องสอบผ่านให้ได้ทั้ง 7 วิชา โดยมีคะแนนในแต่ละวิชาไม่น้อยกว่า 60 คะแนน ข้อสอบจะเป็นปรนัย 40 ข้อ (40 คะแนน) อัตนัย 3 ข้อ (60 คะแนน) เวลาสอบ 3 ชั่วโมงต่อ 1 วิชา วิชาที่สอบผ่านแล้วสามารถเก็บคะแนนไว้ได้ไม่เกิน 3 ปี นับแต่วันที่ผ่านการทดสอบ
- 2) คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) จะจัดสอบปีละ 3 ครั้ง คือ เดือนมิถุนายน กันยายน และธันวาคม ซึ่งจะสอบวันอาทิตย์ และเปิดรับสมัครสอบก่อนถึงวันสอบ 2 เดือน โดยเดือนแรกจะเปิดรับสมัคร ส่วนเดือนที่สองคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) จะพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครที่จะมีสิทธิเข้าสอบ

3) ผู้ที่ผ่านการฝึกหัดงานครบถ้วน และผ่านการทดสอบทั้ง 7 วิชา ให้ทำการยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่อสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) และเมื่อคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ออกใบอนุญาตท่านก็จะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้อย่างสมศักดิ์ศรีด้วยความภาคภูมิใจ

4) มีอายุสี่สิบปีบริบูรณ์

5) มีสัญชาติไทย หรือมีสัญชาติของประเทศที่ยินยอมให้บุคคลสัญชาติไทยเป็นผู้สอบบัญชีในประเทศนั้นได้

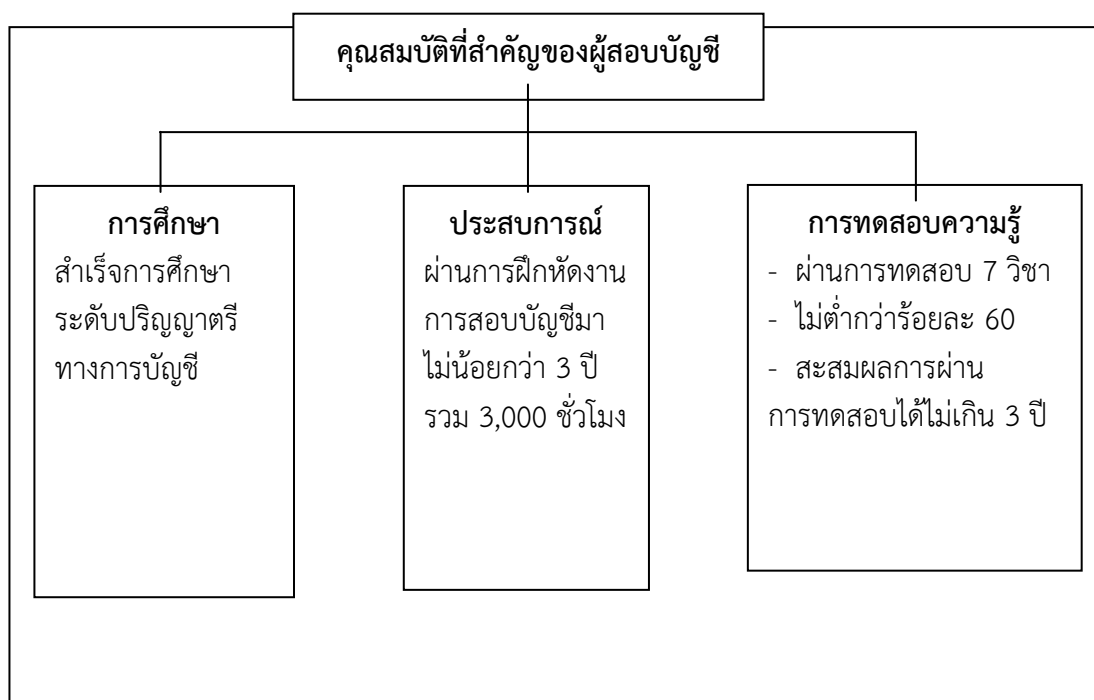
6) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

7) ไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

8) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

9) ไม่ประกอบอาชีพอย่างอื่นที่ไม่เหมาะสม หรือทำให้ขาดความเป็นอิสระในหน้าที่ผู้สอบบัญชี ซึ่งความไม่เหมาะสมในการประกอบอาชีพนั้นขึ้นอยู่กับอาชีพและข้อเท็จจริงแต่ละกรณี ซึ่งคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ยังไม่เคยปฏิเสธการรับขึ้นทะเบียนเพราะเห็นว่าประกอบอาชีพไม่เหมาะสม หรือทำให้ขาดความเป็นอิสระในหน้าที่ผู้สอบบัญชี แม้ผู้รับราชการก็อาจขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ แต่ในต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ ถือกันว่าอาชีพนายหน้าซื้อขายหุ้นเป็นอาชีพที่ไม่เหมาะสมที่จะประกอบอาชีพผู้สอบบัญชี เพราะมองว่าเป็นอาชีพที่ขาดความเป็นอิสระในหน้าที่ผู้สอบ

จากคุณสมบัติที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปคุณสมบัติที่สำคัญในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มี 3 ประการ ดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 คุณสมบัติของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องมีสำนักงาน ในกรณีไม่มีสำนักงานจะใช้ที่อยู่อาศัยของตนเป็นสำนักงานก็ได้ และต้องแจ้งไว้ต่อคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) ผู้สอบบัญชีต้องรักษามรรยาทตามที่กำหนดโดยกฎกระทรวง

10.2 คุณสมบัติทางด้านวิชาชีพ คุณสมบัติของผู้สอบบัญชีตามกฎหมายที่กล่าวมาข้างต้น เน้นว่าผู้สอบบัญชีต้องได้รับการศึกษาอบรมทางบัญชีมาโดยเฉพาะ และต้องมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอบบัญชีมาแล้วด้วย อันที่จริงแล้วผู้สอบบัญชีควรมีคุณสมบัติทางด้านวิชาชีพโดยตรงและทางด้านอื่นๆ อีกด้วย ดังต่อไปนี้ (พยอม สิงห์เสนห์. 2548 : 1-28 - 1-32)

10.2.1 ความซื่อสัตย์และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ งานสอบบัญชีเป็นการสอบทานหลักฐานต่างๆ เพื่อลงความเห็นว่างบการเงินของกิจการที่ถูกต้อง ควรเป็นอย่างไรบ้างในการปฏิบัติงานดังกล่าว อาจมีข้อขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้เสียในงบการเงินของกิจการ ผู้สอบบัญชีจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และเอาจริงเอาจัง กล่าวที่จะเสนอรายงานอย่างตรงไปตรงมาไม่เกรงกลัวหรือโอนอ่อนผ่อนตาม เอื้ออำนวยแก่ผู้มีส่วนได้เสียฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ความซื่อสัตย์และการปฏิบัติงานโดยไม่ลำเอียงของผู้สอบบัญชีนี้อาจจะช่วยผดุงศักดิ์ศรีของวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับนับถือในวงการธุรกิจทั่วไป ผู้สอบบัญชีแต่ละคนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพได้รับประโยชน์จากความเชื่อถือในวิชาชีพส่วนร่วมนี้ด้วย

10.2.2 มนุษย์สัมพันธ์และการเป็นผู้นำ งานของผู้สอบบัญชีมีความเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบัญชีของกิจการ ผู้บริหารงาน ผู้ถือหุ้น และบุคคลอื่นๆ การติดต่อการทำงานกับบุคคลเหล่านี้ต้องอาศัยมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นอย่างมาก เช่น ในการติดต่อของหลักฐานต่างๆ เพื่อตรวจสอบอาจทำให้เกิดความรำคาญหรือการโต้แย้งขึ้นได้ นอกจากนั้น งานตรวจสอบจะลุล่วงโดยสะดวกหรือรวดเร็ว ต้องอาศัยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของกิจการช่วยจัดทำรายละเอียดต่างๆ ประกอบรายการในบัญชี ให้ผู้สอบบัญชีที่ขาดมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะเมื่อคำนึงถึงว่าลูกค้าเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้สอบบัญชีด้วย การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีจึงต้องให้เป็นที่ยอมรับของลูกค้า และในขณะเดียวกันก็ต้องรักษาความอิสระไว้ นอกจากจะต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีแล้วผู้ปฏิบัติงานสนามต้องอาศัยการตัดสินใจเฉพาะหน้าส่วนหนึ่ง และต้องควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

10.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการสอบสวนข้อเท็จจริง ผู้สอบบัญชีต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และหาทางแก้ปัญหาเหล่านั้นโดยมีเหตุผล ในการตรวจสอบหลักฐานต่างๆ ผู้สอบบัญชีควรทราบว่ามีเรื่องใดบ้างที่ผิดปกติ และติดตามเรื่องนั้นให้ถึงที่สุด ไม่ปล่อยให้ข้อสงสัยผ่านไปเฉยๆ อันที่จริงแล้วการตรวจสอบบัญชีเป็นการสอบสวนข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งต้องอาศัยความชำนาญและไหวพริบของผู้สอบสวนด้วย ในการสอบสวนข้อเท็จจริงนั้นควรระลึกว่า หลักฐานบางอย่างที่ได้ อาจไม่ใช่หลักฐานที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง และหลักฐานบางอย่างมีความสัมพันธ์กับหลักฐานอย่างอื่นอีกด้วย

10.2.4 การฝึกอบรม งานสอบบัญชีต้องอาศัยความชำนาญในการสอบสวนข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่เกี่ยวกับธุรกิจประเภทต่างๆ ดังนั้น ผู้สอบบัญชีจึงต้องสนใจในการฝึกอบรมทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาชีพโดยตรง และในเรื่องธุรกิจโดยทั่วไปอีกด้วย การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้สอบบัญชีสามารถปรับตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของธุรกิจได้ ในขณะเดียวกันผู้สอบบัญชีควรมีโครงการให้การศึกษาอบรมแก่พนักงานของตนเกี่ยวกับเทคนิค

การปฏิบัติงานและปัญหาโดยเฉพาะของธุรกิจประเภทต่างๆ ด้วย การศึกษาอบรมดังกล่าวในปัจจุบันนี้ ถือว่ามีความสำคัญเท่าเทียมกันกับการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อลูกค้า

10.2.5 การเขียนรายงาน สิ่งเชื่อมโยงระหว่างผู้สอบบัญชีกับลูกค้าหรือบุคคลฝ่ายอื่น ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานของผู้สอบบัญชีในการเสนอรายงานแบบยาวก็ดี หรือเสนอข้อสังเกตที่เกี่ยวกับการสอบบัญชีก็ดี ผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องมีความสามารถในการเขียนรายงานให้ผู้อ่านเข้าใจได้โดยชัดแจ้ง กรณีที่ผู้สอบบัญชีให้คำปรึกษาหรือให้บริการด้านอื่นๆ แก่ลูกค้า การเขียนรายงานก็เป็นสิ่งจำเป็นไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ความสามารถในการเขียนรายงานให้ชัดแจ้งและรัดกุมนี้ อาจนำมาใช้ในการทำกระดาษทำการของผู้สอบบัญชีได้ด้วย เพื่อให้การอ้างอิงถึงกระดาษทำการต่างๆ มีประโยชน์อย่างแท้จริง

10.2.6 ภาษีอากร งานสอบบัญชีมีความเกี่ยวข้องกับภาษีอากรด้านต่างๆ คือ ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา อากรแสตมป์ ภาษีโรงเรือน ภาษีศุลกากร และภาษีสรรพสามิต ที่สำคัญที่สุดคือ การจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคล โดยอาศัยยอดกำไรสุทธิในงบการเงิน ซึ่งผู้สอบบัญชีรับรองเป็นหลัก ในขณะเดียวกัน ประมวลรัษฎากรก็ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณกำไรสุทธิ รวมทั้งระบุว่ามีรายการใดบ้างที่กฎหมายไม่ยอมให้หักเป็นค่าใช้จ่าย นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ภาษีอากรยังมีคำวินิจฉัยปัญหาภาษีอากรกรณีต่างๆ ไว้อีกด้วย ซึ่งผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องติดตามศึกษาให้ทราบเพื่อใช้ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำแก่ลูกค้าอย่างถูกต้องในทางปฏิบัติ กิจกรรมที่มีใช้บริษัทมหาชนมักจะหวังพึ่งผู้สอบบัญชีที่จะปรึกษาหารือเกี่ยวกับภาษีอากร

10.2.7 กฎหมายธุรกิจ ในปัจจุบันมีกฎหมายต่างๆ เกี่ยวกับธุรกิจใช้บังคับหลายฉบับ เช่น กฎหมายว่าด้วยการบัญชี กฎหมายควบคุมการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยหุ้นส่วนบริษัท กฎหมายแรงงาน การควบคุมเงินตราต่างประเทศ การควบคุมอาหารและยา การจัดตั้งโรงงาน การจดทะเบียนสิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า และลิขสิทธิ์ เป็นต้น ผู้สอบบัญชีควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจเหล่านี้เพื่อให้สามารถแนะนำวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ลูกค้า

10.2.8 เศรษฐศาสตร์และการค้าระหว่างประเทศ ผู้สอบบัญชีควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐศาสตร์ทั้งในส่วนรวมของประเทศและเฉพาะของแต่ละกิจการ ภาวะการเงินของประเทศและระหว่างประเทศ การควบคุมธุรกิจโดยรัฐบาล ปัญหาการค้าระหว่างประเทศและอิทธิพลของบริษัทระหว่างประเทศ เป็นต้น

10.2.9 การจัดวางระบบงานและการประเมินผล ในการเสนอข้อสังเกตต่อลูกค้า จากผลการตรวจสอบ หรือในการศึกษาระบบการควบคุมภายในของกิจการ ผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการจัดวางระบบงานตามสมควร เช่น การจัดแบ่งส่วนงาน การปรับปรุงวิธีทำงาน และการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ต้องการ เป็นต้น และในกรณีที่ลูกค้าต้องการให้ผู้สอบบัญชีรายงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารงาน จำเป็นต้องอาศัยการศึกษาอบรมในด้านการประเมินผลงานด้วย

10.2.10 ระบบข้อมูลเพื่อบริหารงาน เมื่อผู้บริหารงานได้เริ่มใช้ข้อมูลทางการเงินเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจมากขึ้น ผู้สอบบัญชีควรสามารถให้คำแนะนำแก่กิจการทั้งในด้าน การรวบรวมข้อมูลและการใช้ข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ทั้งนี้รวมถึงความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วย

10.2.11 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป เช่น การจัดทำงบประมาณ การควบคุมเครดิต การบริหารพัสดุ การหาแหล่งเงินทุน และการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์ เป็นต้น เป็นเรื่องซึ่งผู้สอบบัญชีควรให้ความสนใจ เพื่อให้เข้าใจในการบริหารงานของกิจการดีขึ้นและสามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ได้

11. มรรยาทของผู้สอบบัญชี

ผู้สอบบัญชีจะต้องทำการตรวจสอบบัญชีเพื่อแสดงความเห็นในงบการเงินของกิจการที่รับตรวจ ซึ่งในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชานั้น มีข้อจำกัดในการสอบบัญชีตามมรรยาทการสอบบัญชีตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ดังนี้ (สภาวิชาชีพบัญชี. 2554 : เว็บไซต์)

11.1 ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

11.1.1 ไม่รับสอบบัญชีในกิจการที่ตนขาดความเป็นอิสระ

11.1.2 ไม่รับสอบบัญชีในกิจการที่ตนขาดความเป็นกลาง โดยมีผลประโยชน์หรือตำแหน่งเกี่ยวข้องกับกิจการนั้น หรือโดยมีเหตุอื่นที่ทำให้เกิดความลำเอียง ยกเว้นค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพสอบบัญชีหรือหน้าที่ในการประกอบวิชาชีพอิสระอื่นที่เกี่ยวกับกิจการนั้น

11.1.3 ปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

11.1.4 ไม่ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญของงบการเงินที่ตนลงลายมือชื่อรับรองในรายงาน โดยการแสดงความเห็น ซึ่งอาจทำให้เกิดการหลงผิดและอาจเสียหายแก่กิจการที่สอบบัญชานั้น หรือแก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

11.2 ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

11.2.1 ไม่สอบบัญชีในกิจการที่เกินความรู้ความสามารถของตนที่จะปฏิบัติงานได้

11.2.2 ปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความระมัดระวังและรอบคอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

11.2.3 ไม่ลงลายมือชื่อรับรองในรายงานโดยการแสดงความเห็นเกี่ยวกับการคาดคะเนรายการใดๆ ของกิจการที่ตนรับสอบบัญชี เว้นแต่เป็นการสอบบัญชีหรือสอบทานตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

11.2.4 ไม่ลงลายมือชื่อรับรองในรายงานโดยการแสดงความเห็นในการสอบบัญชีของกิจการใดที่ตนมิได้ปฏิบัติงานสอบบัญชี หรือควบคุมการสอบบัญชีตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

11.2.5 ไม่ยินยอมให้ผู้อื่นอ้างว่าตนเป็นผู้ทำการสอบบัญชีในกิจการใดโดยตนมิได้ปฏิบัติงานสอบบัญชีหรือควบคุมการสอบบัญชีในกิจการนั้น

11.2.6 ให้บันทึกความเห็นไว้ในรายงานสอบบัญชีเมื่อปรากฏว่ากิจการที่ตนรับสอบบัญชานั้น มีการปฏิบัติที่ขัดหรือแย้งกับหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและมีผลกระทบที่สำคัญต่องบการเงิน

11.2.7 การลงลายมือชื่อรับรองโดยการแสดงความเห็นในรายงานการสอบบัญชีโดยมีเงื่อนไข หรือไม่แสดงความเห็น หรือแสดงความเห็นว่างบการเงินไม่ถูกต้อง ต้องแสดงเหตุผลไว้ในรายงานนั้นด้วย

11.3 มรรยาทต่อลูกค้า

11.3.1 ไม่เปิดเผยความลับของกิจการที่ตนได้รู้มาในหน้าที่จากการสอบบัญชี เว้นแต่ กรณีที่ต้องให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามกฎหมาย

11.3.2 ไม่ละทิ้งการปฏิบัติงานสอบบัญชีรับอนุญาตอื่น

11.4 มรรยาทต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

11.4.1 ไม่แย่งงานสอบบัญชีจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอื่น

11.4.2 ไม่ทำการสอบบัญชีเกินกว่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มอบหมายนั้น

11.5 มรรยาททั่วไป

11.5.1 ไม่ทำการใดๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

11.5.2 ไม่โฆษณาหรือยินยอมให้ผู้อื่นโฆษณาด้วยประการใด ๆ ซึ่งการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี เว้นแต่การแสดงชื่อ คุณวุฒิ ที่อยู่ หรือชื่อและที่ตั้งสำนักงานของตน

11.5.3 ไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานการสอบบัญชีมาให้ตนทำ

11.5.4 ไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใดในเมื่อบุคคลนั้นได้รับงาน เพราะการแนะนำ หรือการจัดหางานของตนในฐานะที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของกิจการนั้น

11.5.5 ไม่กำหนดค่าธรรมเนียม หรือค่าตอบแทนโดยถือเอาอัตราสูงต่ำของยอดเงินหรือของมูลค่าทรัพย์สินใดที่ตนสอบบัญชี หรือมีส่วนร่วมในการสอบบัญชีเป็นเกณฑ์

12. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตกับความสามารถในการปฏิบัติงาน

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ ซึ่งหมายรวมถึงผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องสนใจใฝ่รู้สิ่งต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอด้วย เช่น การใฝ่รู้เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น ซึ่งความรู้ดังกล่าวสามารถแยกประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้ (อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์ และพรสวรรค์ ทองสุโขวงศ์. 2547 : 13-16)

12.1 ด้านความรู้ ต้องการเน้นให้มีความตระหนักถึงการให้บริการ และให้ความรู้ที่จำเป็นแก่สถาบันการศึกษา อันได้แก่การเตรียมพื้นฐานและความพร้อมก่อนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยแบ่งความรู้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

12.1.1 ความรู้ทั่วไป รวมถึงความรู้เกี่ยวกับสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง วิทยาศาสตร์ ความรู้และความซาบซึ้งในศิลปะ วรรณกรรม และวัฒนธรรมความสามารถในการคิด อ่าน เขียน การวิเคราะห์วิจารณ์ เป็นต้น ความรู้ทั่วไปนี้ช่วยให้ผู้สอบบัญชีมีความรอบรู้ความสามารถในการใช้ดุลยพินิจและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งการศึกษาดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเป็นจุดเริ่มต้นของวิชาชีพสอบบัญชี

12.1.2 ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและการจัดการทั่วไป รวมถึงเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม องค์การ การตลาด การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ การวิเคราะห์เชิงปริมาณและสถิติ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้มีความจำเป็นต่อหน้าที่การทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสอบบัญชี

12.1.3 ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศรวมถึงแนวคิดและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การควบคุมภายในสำหรับธุรกิจที่ใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้มีความสำคัญเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อบทบาทของผู้สอบบัญชี ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอาจได้มาจากการจัดให้มีการเรียนการสอนเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นวิชาเฉพาะหรือผสมผสานเข้ากับเนื้อหาวิชาอื่นๆ

12.1.4 ความรู้ด้านการบัญชีและเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบัญชีการเงิน รายงานการเงิน การบัญชีบริหาร การสอบบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร การควบคุมและตรวจสอบภายใน การเงินธุรกิจ และการจัดการทางการเงิน จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น ความรู้ในส่วนนี้เป็นพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพสอบบัญชี

12.2 ด้านทักษะหรือความชำนาญ ผู้ประกอบวิชาชีพควรมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องที่จำเป็นต่อไปนี้

12.2.1 ทักษะในการใช้เหตุผล (Intellectual Skill) รวมถึงทักษะในการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ความสามารถในการถามและวิจารณ์อย่างมีเหตุผล ความสามารถในการระบุและแก้ปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของงาน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เป็นต้น

12.2.2 ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Skill) รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม การจูงใจ การมอบหมายงาน การเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การแก้ปัญหาความขัดแย้ง เป็นต้น

12.3 ด้านคุณค่าทางวิชาชีพ คุณค่าทางวิชาชีพที่ผู้สอบบัญชีจำเป็นต้องมี ได้แก่ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นอิสระ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ มรรยาทของวิชาชีพ ความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางสังคม ความกังวล (Concern) เกี่ยวกับประโยชน์ของสาธารณชน ความตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น การให้การศึกษาและความชำนาญต้องทำให้ผู้สอบบัญชีตระหนักถึงคุณค่าทางวิชาชีพ และปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ

12.4 ด้านประสบการณ์ทางวิชาชีพ ระยะเวลาการฝึกหัดงานหรือปฏิบัติงานที่เหมาะสมของผู้สอบบัญชีเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่สำคัญสำหรับประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (Relevant Experience) ซึ่งทำให้มั่นใจว่าผู้สอบบัญชีมีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพได้ รวมถึงการนำความรู้ด้านการบัญชีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

12.5 คณะกรรมการเทคโนโลยีวิชาชีพ ของสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชี รับอนุญาตแห่งประเทศไทย กล่าวไว้ว่า ในการประกอบวิชาชีพผู้สอบบัญชี ผู้สอบบัญชีมักได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้เพราะจุดประสงค์ของการบัญชี คือ การนำเสนอข้อมูลที่สะท้อนสถานะที่แท้จริงขององค์กร อันเกิดจากการกระทำธุรกรรมทางธุรกิจ และการนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กร ดังนั้น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตยุคใหม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. 2554 : เว็บไซต์) ดังนี้

12.5.1 ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจที่มาที่ไปของข้อมูล ซึ่งจะทำให้เข้าใจในตัวเลขที่ตรวจสอบ และสามารถทราบทิศทางที่จะสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับข้อมูลที่น่าเสนอได้

12.5.2 ต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น
ในลักษณะ Learning to Learn

12.5.3 ต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้สอบบัญชีเชิงรุก (Proactive) มากกว่า
การเป็นผู้สอบบัญชีเชิงรับ (Reactive) เนื่องจากการค้าในยุคไร้พรมแดน ธุรกิจทางธุรกิจนั้นมักเข้ามา
มีบทบาทและกระทบกับธุรกิจอย่างแนบแน่น ดังนั้น ผู้สอบบัญชีจึงต้องมีความพร้อมที่จะรับรู้กับเรื่อง
ต่างๆ ล่วงหน้า และพัฒนาตนให้มีศักยภาพเช่นเดียวกับผู้สอบบัญชีของประเทศต่างๆ ที่พัฒนาแล้ว

12.5.4 ผู้สอบบัญชีของภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในความ
ต้องการข้อมูลและความเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้การสอบบัญชีภาครัฐมีความทันสมัย ทั้งนี้
เพราะแนวคิดของการบริหารภาครัฐมีแนวโน้มที่นำแนวคิดของการบริหารงานในเชิงธุรกิจมาประยุกต์
ใช้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและฉับไวในการตัดสินใจ

12.5.5 ผู้สอบบัญชีต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การลงทุนใน
ระบบสารสนเทศ เพราะการบริหารถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารมีโอกาสได้รับข้อมูลที่หลากหลาย
อย่างรวดเร็ว และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหาก
ไม่ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและความต้องการของผู้บริหาร ผู้สอบบัญชีก็จะกลายเป็นบุคคลที่
สร้างปัญหาให้กับองค์กรเอง

12.5.6 ผู้สอบบัญชีต้องพัฒนาขอบเขตหน้าที่งานและกิจกรรมที่กระทำจากที่เน้น
การตรวจสอบรายการ การตรวจสอบการจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน (Transactional Activities)
ไปสู่การมีบทบาทในกิจกรรมเพิ่มคุณค่าที่ตอบสนองทิศทางการบริหารองค์กร (Value - Added Activities)

12.5.7 ผู้สอบบัญชีต้องเข้าใจและออกแบบฐานข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญ
ในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงได้ และต้องเข้าใจความต้องการข้อมูล
เพื่อใช้ในกิจกรรมระดับต่างๆ ขององค์กร

12.6 ลักษณะของผู้สอบบัญชีที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีลักษณะนิสัย 7 ประการ คือ

12.6.1 Be Proactive เป็นผู้ที่มีแผนงานในการทำสิ่งต่างๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะมี
ผู้สั่งให้ทำหรือต้องทำตลอดจนเป็นผู้ที่แสวงหาทางเลือกใหม่ๆ ไม่หยุดนิ่ง

12.6.2 Begin with End in Mind เป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจ นั่นคือ ต้องเป็น
ผู้ที่กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และทราบบทบาทของตนในการดำเนินงานให้บรรลุ
เป้าหมายนั้น ๆ

12.6.3 Put First Things First เป็นผู้ที่ใช้ใจและจัดลำดับความสำคัญของงาน
เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและนำไปสู่ความสำเร็จ

12.6.4 Think Win/Win เป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะชนะหรือประสบความสำเร็จ ตาม
ความคาดหวังโดยที่การชนะหรือการประสบความสำเร็จนั้นไม่ทำให้ผู้อื่นสูญเสียหรือพ่ายแพ้ ความคิด
เช่นนี้ จะทำให้ฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ได้ โดยคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

12.6.5 Seek First to Understand, Then to Be Understood เป็นผู้ที่ยึดฟัง
เหตุผลและความเห็นของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วจึงโน้มน้าว
ให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับในความคิดเห็นของตน

12.6.6 Synergize เป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเน้นความสำคัญของ
การทำงานเป็นทีม

12.6.7 Sharpen to Saw เป็นผู้ที่พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

13. สิทธิผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สิทธิของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีหลายอย่าง (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร. 2554 : 28) ดังนี้

13.1 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีสิทธิรับรองการสอบบัญชี รับรองเอกสาร หรือแสดงความเห็นในฐานะผู้สอบบัญชี ในกรณีที่มีกฎหมายบัญญัติให้มีการสอบบัญชี หรือในกรณีที่เอกสารใดต้องมีผู้สอบบัญชีลงลายมือชื่อรับรองหรือแสดงความเห็น

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 37 กำหนดห้ามมิให้ผู้ใดลงลายมือชื่อรับรองการสอบบัญชี รับรองเอกสาร หรือแสดงความเห็นในฐานะผู้สอบบัญชี เว้นแต่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือเป็นการกระทำในอำนาจหน้าที่ทางราชการ

ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 67 ได้กำหนดโทษไว้ว่า ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

13.2 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีตามมาตรา 3 สัตตแห่งประมวลรัษฎากรโดยอัตโนมัติ ตามที่บัญญัติไว้ในวรรคสามของมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ไว้ว่าให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้รับยกเว้นไม่ต้องขออนุญาตต่ออธิบดีกรมสรรพากรในการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามประมวลรัษฎากร

13.3 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตอาจขอรับใบอนุญาตอีกได้ เมื่อพ้นห้าปีนับแต่วันที่ถูกล้างเพิกถอนใบอนุญาตแต่เมื่อคณะกรรมการสภาวิชาชีพได้พิจารณาคำขอรับใบอนุญาต และปฏิเสธการออกใบอนุญาต ผู้นั้นจะยื่นคำขอรับใบอนุญาตได้อีกเมื่อสิ้นระยะเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่คณะกรรมการสภาวิชาชีพปฏิเสธการออกใบอนุญาต ถ้าคณะกรรมการสภาวิชาชีพบัญชีปฏิเสธการออกใบอนุญาตเป็นครั้งที่สองแล้ว ผู้นั้นเป็นอันหมดสิทธิของรับใบอนุญาตอีกต่อไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547

14. หน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 ได้กล่าวถึง หน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไว้ ดังนี้

14.1 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องชำระค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเป็นรายปี ปีละ 1,000 บาท โดยให้ชำระภายใน 3 เดือน ก่อนวันเริ่มต้นของรอบบัญชีนั้น (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 41)

14.2 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาตามที่กำหนดในข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 43)

14.3 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 46)

14.4 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะระบุน้อยความใดในสัญญาจ้างสอบบัญชี ที่เป็นการจำกัดหรือปฏิเสธความรับผิดชอบของตนมิได้ หากผู้สอบบัญชีได้กระทำไปจะถือว่าข้อความนั้นเป็นโมฆะ (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 48 วรรคแรก)

14.5 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะรายงานผลการสอบบัญชี โดยระบุข้อความแสดงตน ไม่รับผิดชอบในผลการตรวจ หรือความไม่ชัดเจนในผลการตรวจก็ได้ (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 มาตรา 48 วรรคสอง)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีบทบาทที่สำคัญต่อความน่าเชื่อถือของงบการเงิน ซึ่งถือเป็นข้อมูลสำคัญที่ผู้ใช้งบการเงินของแต่ละองค์กรให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจต่างๆ อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาขององค์กรต่อไป ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเป็นมืออาชีพ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดี

1. ความหมายของความจงรักภักดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของความจงรักภักดีไว้ ดังนี้ ฤกษ์มันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ (2542 : 53 - 60) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพัน เชื่อมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นแรงจูงใจและเป็นทัศนคติในการปฏิบัติตามความต้องการของสิ่งที่ตนเองมีความจงรักภักดี

ผุดผ่อง ตริบุผา (2547 : 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดี เป็นคำที่มีมาแต่ในสมัยก่อน ใช้อธิบายถึงความซื่อสัตย์ การอุทิศตัว และมีศรัทธาอย่างแรงกล้าต่อประเทศชาติ แต่ในปัจจุบันวงการธุรกิจได้มีการศึกษาและอธิบายถึงคำนี้อย่างมาก (Lovelock and Wright 2002) โดยการศึกษาถึงความจงรักภักดีในช่วงแรกนั้น จะมุ่งศึกษาในแง่ที่เกี่ยวข้องกับสินค้า (Product-Related) สินค้าที่สามารถจับต้องได้ (Tangible Goods) หรือความจงรักภักดีต่อตราสินค้า (Brand loyalty) มากกว่าการศึกษาในแง่มุมมองขององค์กรที่เกี่ยวกับการให้บริการ

จิรนนท์ ดวงคำ (2551 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพันต่อสิ่งต่างๆ ที่ตนเองมอบความจงรักภักดีให้ โดยปรารถนาอย่างแรงกล้า และมีทัศนคติเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายและค่านิยมของสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

จากความหมายของความจงรักภักดีข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกถึงความผูกพัน เชื่อมั่น และศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่ง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองจงรักภักดี

2. ความสำคัญของความจงรักภักดี

ความจงรักภักดี เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นของสมาชิกในการทำงานเนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่องานที่ทำสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความจงรักภักดีต่องานที่ทำต่ำ หรือไม่มีเลย (ประพันธ์ พุทธานุ. 2543 : 17) นอกจากนี้ องค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วรักษาให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรนานๆ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดกับสมาชิกแต่ละคน เพื่อนำพาให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ในการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคคล มีลักษณะและการแสดงออกที่คล้ายคลึงกันจนบางครั้งไม่สามารถแยกออกได้ โดยมีผู้เสนอแนวคิดที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะความสนใจ แต่แนวคิดทั้งหมดมักจะอยู่ในกรอบความเชื่อที่ว่าเมื่อความผูกพันเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความจงรักภักดี เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะและนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านที่เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดี มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การเป็นความเต็มใจของบุคคล (Individual Willingness) และเป็นปัจจัยที่สำคัญในองค์การ ความเต็มใจของบุคคล อาจจะเรียกชื่อที่แตกต่างกัน เช่น ความจงรักภักดี (Loyalty) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Solidarity) ขวัญและกำลังใจ (Esprit de Corps) และความเข้มแข็ง (Strength) เป็นต้น นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่า ผลผลิตของพนักงานมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมากกับความจงรักภักดี อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับความจงรักภักดีจากผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีความสะดวกในการสั่งการ และง่ายที่จะกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการทำงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีข้อสังเกตว่า ถึงแม้ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญ แต่ก็ได้รับการยอมรับเพียงเล็กน้อยเท่านั้นว่าเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในองค์การ

Boron (รัชนิ ตรีสุทธิวิชา. 2552 : 27 ; อ้างอิงมาจาก Boron. 1986) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับของความจงรักภักดีต่อองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลายๆ ประการของงาน แสดงออกในลักษณะความรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวม และมีผลกระทบต่อกิจกรรมของพนักงาน ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ทำให้อัตราการขาดงานน้อยลง
- 2) ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับความพยายามในการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การและส่งผลให้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วย

Steers (1991 : 327) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ คือ

- 1) พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้องค์การ มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น
- 2) เนื่องจากพนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในอุดมการณ์ขององค์การ บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย
- 3) พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันในระดับสูง มักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ในองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้องค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา
- 4) พนักงานที่มีความจงรักภักดีและความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551 : 7) ให้ความหมายความผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การวางแผนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ยอมรับอุดมการณ์ของคุณค่าวิชาชีพ มีความเต็มใจที่จะทำหน้าที่เพื่อวิชาชีพ และปรารถนาจะรักษาความเป็นสมาชิกในวิชาชีพนั้นไว้

Allen และ Meyer (1993 : 49-61) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความแตกต่างในพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันด้านความรู้สึกและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน แต่ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีระดับของความสัมพันธ์น้อยกว่า ขณะที่ความผูกพันด้านการคงอยู่คาดว่าจะไม่น่าจะมีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับตัวแปรเหล่านี้ ดังนั้น ความผูกพันแต่ละรูปแบบไม่เหมือนกัน องค์กรควรหว่านโยรรักษาบุคลากรเอาไว้ โดยพิจารณาจากธรรมชาติของความผูกพันที่พวกเขา มีอยู่อย่างดี

ดังนั้น ความจงรักภักดีและความผูกพันจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญของบุคคลทุกสาขาอาชีพ ที่ก่อให้เกิดผลดีในเรื่องของความทุ่มเทในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ประสิทธิภาพของผลงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำ การมีความรักความศรัทธา ความเชื่อมั่น ที่เป็นแรงจูงในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการความสำเร็จในชีวิตการทำงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ส่วนบุคคลและบรรลุเป้าหมายของความสำเร็จในระดับองค์กรต่อไป

3. องค์ประกอบของความจงรักภักดี

Hoy และ Rees (ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. 2548 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Hoy and Rees. 1974) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) ความรู้สึก (Affective Aspect) และการรับรู้ (Cognitive Aspect) ดังนี้

1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก คือ ความไม่อยากย้ายไปจากหัวหน้า เมื่อหัวหน้าย้ายไป ที่อื่นก็ต้องการย้ายตาม

2) ด้านความรู้สึก คือ ความรักที่จะทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านการรับรู้ คือ ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ความเชื่อถือในหัวหน้าแม้ผู้อื่นจะมีปฏิกิริยาต่อการตัดสินใจของหัวหน้า ความรู้สึกที่หัวหน้ายินดียอมรับผิดชอบแทนเมื่อตนเองบกพร่อง

ศิริพร ชื่นฉ่ำ (2553 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty Behavior)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลทำให้การออกจางานล่าช้าออกไป ความมั่นคงขององค์กรและข้อเรียกร้องต่างๆ ของสมาชิก จะทำให้องค์การรอดพ้นจากการออกจางานของสมาชิก ก่อนเวลาอันสมควร พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร จะแตกต่างกันไปก็ต่อเมื่อ องค์กรสามารถเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกเพื่อทดแทนการออกงานเมื่อสมาชิกจะออกจางาน หากองค์กรเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกก็อาจจะทำให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรถูกบิดเบือนไปได้

2) เงื่อนไขของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรควรจะมี 2 ประการ คือ

2.1) การออกจางานทำให้คุณภาพของผลผลิตจากองค์กรด้อยลง

2.2) ควรดูแลเอาใจใส่สมาชิก เกี่ยวกับคุณภาพของผลผลิตเหล่านี้ มิฉะนั้น

เขาก็จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปโดยที่ผลผลิตขององค์กรยังคงเป็นเช่นเดิม

3) การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ คือ

3.1) การที่สมาชิกในองค์การเต็มใจที่จะอยู่ในองค์การร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงานในกรณีที่ต้องการมีผลผลิตลดลง

3.2) สมาชิกในองค์การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ นอกจากนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ยังเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกันระหว่างการออกจากงานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์การอาจจะอยู่กับองค์การได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบาย และวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน ซึ่งในทางตรงกันข้าม ข้อเรียกร้องในการทำงานก็เป็นบทบาทสำคัญในองค์การได้เช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม ในการประกอบอาชีพต่างๆ บุคคลจะเกิดความจงรักภักดีก็ต่อเมื่อบุคคลคิดว่าสิ่งเหล่านั้น ควรจะได้รับความจงรักภักดีจากตนเอง ดังนั้น เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดี คือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้และเป็นที่ยอมรับจากสาธารณชนทั่วไป (คมสัน ชัยเจริญศิลป์. 2542 : 10 - 11)

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดี

ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารุณ (2537) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีมีดังนี้ คือ

- 1) การมีสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากร
- 2) การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน
- 3) การปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเป็นเจ้าของ และรักใคร่ผูกพันกับองค์การ
- 4) การที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรได้อย่างเพียงพอ
- 5) องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตลอดจนให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ

5. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ

วิชาชีพ (Professional) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ เป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จริยธรรมวิชาชีพ (คุรุสภา สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา. 2549 : 15)

จะเห็นได้ว่าวิชาชีพเป็นสิ่งที่ได้รับการยกย่องจากสาธารณชน เพราะผู้ประกอบการวิชาชีพถือเป็นผู้ที่มีความรู้แห่งปัญญา ผ่านการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ รวมทั้งมีองค์วิชาชีพคอยดูแล ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพจึงต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของผลที่จะเกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง เพราะหากผู้ประกอบการวิชาชีพมีการปฏิบัติงานเพื่อรับค่าตอบแทนเท่านั้น ไม่ได้มีความรัก ความภาคภูมิใจ หรือความจงรักภักดีในงานที่ทำ ผลงานที่ได้ก็จะมีคุณภาพ ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือผู้ที่มารับบริการ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพจำเป็นอย่างยิ่งที่ตัวผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องมีความจงรักภักดีหรือความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ยกย่องในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่เสมอ (สมาคมนักวิเคราะห์หลักทรัพย์. 2551 : เว็บไซต์)

โดยความจงรักภักดี (Loyalty) นั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกผูกพัน เชื่อมั่น ไว้วางใจ ส่งผลให้เป็นแรงจูงใจและเป็นแรงผลักดันให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติตามความต้องการของสิ่งที่ตนเองมีความจงรักภักดี โดยสิ่งที่คนจะมอบความจงรักภักดีให้มันเป็นไปได้เกือบทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิด หรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ จากการศึกษาความภักดีของนักศึกษา ที่มีต่อผู้สอน สถาบัน และตนเอง สามารถระบุได้ว่า บุคคลแต่ละคนที่มีความภักดี จะมีการแสดงออกของพฤติกรรม (กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ. 2542 : 55) ดังนี้

- 1) ความภักดีต่อผู้สอน บุคคลที่มีความภักดีต่อผู้สอน จะมีความเคารพ เชื่อฟัง ปฏิบัติตามคำแนะนำของผู้สอน
 - 2) ความภักดีต่อสถาบัน บุคคลที่มีความภักดีต่อสถาบัน จะมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบและให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆ ของสถาบัน
 - 3) ความภักดีต่อตนเอง บุคคลที่มีความภักดีต่อตนเองจะมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพที่เรียน และมีความยินดีช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย
- จากตัวชี้วัดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความจงรักภักดีมีผลต่อความสำเร็จในด้านต่างๆ ดังนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จและเพื่อให้วิชาชีพเป็นที่ยอมรับจากสาธารณชนทั่วไปจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่สถาบันวิชาชีพแต่ละแห่งจะต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงการมีความผูกพันและความจงรักภักดีในวิชาชีพต่อการประกอบวิชาชีพของสมาชิก

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) โดยประยุกต์แนวคิดความภักดีของ กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ และคณะ (2542 : 53 - 60) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน เชื่อมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาต่อวิชาชีพและเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่จะเป็นแรงจูงใจและเป็นทัศนคติในการปฏิบัติงานมีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ จำแนกได้ ดังนี้

- 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (Compliance with Professional Standard) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของวิชาชีพ และวิธีการที่กำหนดไว้ในวิชาชีพได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด
- 2) การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (Participative in Professional Activities) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสนับสนุน และยอมรับในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ โดยเห็นว่ามีค่าและความสำคัญและความหมายต่อตนเองเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

3) การยึดอุทิศตนให้กับวิชาชีพ (Professional Commitment) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความยินดี มีความตั้งใจ เต็มใจ มองเห็นคุณค่าในงาน เสียสละ อุทิศตนและอุทิศเวลา ให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยไม่คิดว่าเป็นการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ ที่ตนเอง ปฏิบัติอยู่

4) การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (Professional Faithfulness) หมายถึง การที่บุคคลมีความรัก ความผูกพัน เชื่อมั่น ไว้วางใจ ศรัทธาต่อวิชาชีพและศรัทธาต่อความรู้ที่ได้จาก วิชาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยึดมั่นในความรู้นั้นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

1. ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2543 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การมีประสิทธิผลในการดำเนินงานซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการมีประสิทธิภาพการทำงานของ มนุษย์ในองค์กรและการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การจะเพิ่มความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า และความพึงพอใจในผลผลิตขององค์กรจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดแนวปฏิบัติใน การปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร การบริหารบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ

ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544 : 79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินการปฏิบัติงานของตนเองว่าน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตาม เป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้

อภิวัดน์ จันกัน (2544 : 23 - 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองว่าพึงพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ 12 ด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการทำงาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความสามารถในการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องสมเหตุสมผลและทันเหตุการณ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความใส่ใจ ในระเบียบแบบแผน ด้านความพึงพอใจของลูกค้า และด้านความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

ยุดา รักไทย และวีรวิธ มาฆะศิริานนท์ (2545 : 179-180) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การวินิจฉัยผลการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้นและผิดพลาดน้อยลงและเพื่อหาสาเหตุแห่งความสำเร็จและความล้มเหลวของ พนักงาน

จากความหมายของความสำเร็จในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การวินิจฉัย การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและบรรลุในผลที่คาดหวังของความสำเร็จ 4 ด้านเป็นสำคัญ ได้แก่

1) การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) หมายถึง การพิจารณาผลผลิตของการทำงานว่าตรงเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

2) การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (Procurement and Resource Using) หมายถึง การพิจารณาว่าจะมีผลผลิตได้ตามเป้าหมายความสำเร็จนั้นจะต้องจัดหาทรัพยากรอย่างไร เป็นการพิจารณาประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดและไม่เกิดการสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน

3) กระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) หมายถึง การพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทวิชาชีพ การมีประสิทธิภาพของการทำงานที่ใฝ่งานครบถ้วน ใช้เวลาน้อย มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการช่วยปฏิบัติงาน

4) ความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) หมายถึง เป็นการพิจารณาว่าผลงานมีความสำเร็จด้านต่างๆ ในกระบวนการทำงานของตนเอง ที่นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ตามไปด้วย

2. ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน หรือ ความสามารถบรรลุจุดหมายขององค์กร เป็นผลเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด (วิลาวรรณ รพีพิศล. 2549 : 261)

ความสำเร็จในการทำงานอยู่ที่การเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่ม ที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นบวกเพิ่มเข้าไป บุคลากรแต่ละคนทำงานของตนได้ดีตามคำพรรณนางานในหน้าที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคลากรทำงานได้ดีนั้น เนื่องจากได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะเหล่านั้นเป็นพลังเพิ่มให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโต จะเห็นว่า ความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคนจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จแตกต่างกันไป โดยผู้ที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงนั้น จะมีความพยายามทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ พยายามเอาชนะอุปสรรค ต้องการให้งานสำเร็จลงด้วยความสามารถของตนเอง บุคคลเหล่านี้จึงชอบงานที่ท้าทาย ไม่ชอบงานง่ายๆ ชอบงานที่มีโอกาสสำเร็จ (นฤมล สุ่นสวัสดิ์. 2549 : 20 ; สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549 : 128)

จากความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน สามารถสรุปความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญมากสำหรับบุคคล เพราะเป็นสิ่งชี้ให้เห็นว่าบุคคลนั้นสามารถที่จะทำงานในสิ่งที่ตนปรารถนา และที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ อีกทั้งเพิ่มพูนคุณค่ามีทักษะ สร้างความน่าเชื่อถือในการทำงาน หรือเอาชนะอุปสรรคแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

3. การเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงาน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะ การเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึก

ถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า เกินความจำเป็นรวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผล ได้อย่างรวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพ มี 2 ระดับ คือ ประสิทธิภาพของบุคคลและ ประสิทธิภาพขององค์กร (สรายุทธ สุวรรณรักษ์. 2549 : 40-42)

ประสิทธิภาพของบุคคล การมีประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานเสร็จโดยการ สูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดมั่นกับสังคม คือ การทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือ เทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจ จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและ กำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการเอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กร มีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีทำงาน ที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากร ที่มีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

การวัดประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงาน มีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้ (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 23 ; อ้างอิงมาจาก Gibson and others. 1988 : 37)

- 3.1 อัตราการได้รับผลตอบแทนในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน
- 3.2 ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยการผลิต
- 3.3 อัตราการสูญเปล่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร
- 3.4 อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิต ที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าประสิทธิภาพในลักษณะ เปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดง ถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่ได้แสดงเป็นค่าเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะ การใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้ กลยุทธ์หรือเทคนิคปฏิบัติที่เหมาะสมที่นำไปสู่การเกิดผลอย่างรวดเร็ว ตรงตามความต้องการและมีคุณภาพ

4. การบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุ ความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด คือ คน หรือบุคลากรในองค์กร การบริหารบุคลากรหรือ การบริหารงาน บุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะของการดูแลคน บรรยาการศ แร่งจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง การได้รับระดับผลผลิตที่สูง ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ล้วนเป็นผลมาจากการบริหารงานบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น องค์กรที่มี ยุทธศาสตร์และกระบวนการบริหารบุคลากรที่ดีย่อมได้เปรียบมากกว่าองค์กรที่ไม่สนใจในคุณภาพของ การบริหารบุคลากร (สมใจ ลักษณะ. 2543 : 35)

การบริหารบุคลากร (Personal Management) เป็นการดำเนินงานของนักบริหารที่สัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการจูงใจ การให้ผลตอบแทน การแสดงความเป็นผู้นำ การแนะนำให้คำปรึกษา การมอบงานให้เหมาะสมกับความรู้ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน

การบริหารงานบุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กรเพราะการบริหารบุคลากรเป็นระบบเกี่ยวกับคนในองค์กร ถ้ามีการจัดระบบที่ดีจะเป็นที่มาของการได้บุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน เป็นที่มาของการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่มาของการสงวนรักษาคนเก่งคนดีให้อยู่กับองค์กร และเป็นที่มาของความสำเร็จในผลตามเป้าหมายขององค์กร

ขอบข่ายการบริหารบุคลากรจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์โครงสร้างการทำงานและระบบงานในองค์กร

4.2 การจำแนกตำแหน่งหน้าที่บุคลากรตามโครงสร้าง รวมถึงการกำหนด

ลักษณะเฉพาะการทำงานของแต่ละบุคคล

4.3 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

4.4 การมอบหมายงาน

4.5 การพัฒนาบุคลากร

4.6 การติดตามการปฏิบัติงานและการนิเทศ หรือการเสนอแนะ

4.7 การประเมินผลการทำงาน

4.8 การสร้างเสริมขวัญกำลังใจ การให้ผลตอบแทน การส่งเสริมความก้าวหน้า

ในหน้าที่การงาน

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

อารี เพชรผุด (2550 : 56) ได้อธิบายองค์ประกอบที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1) งาน คือ ความถนัด ความชอบ ความสนใจในงาน ซึ่งหากบุคลากรมีความชอบความถนัดในงานนั้นอยู่แล้วก็ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและมีความสนใจที่จะเรียนรู้มากขึ้น

2) ค่าแรง เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการทำงานในองค์กรนั้น มีความพึงพอใจในองค์กรนั้น โดยมีการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งในรูปของตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน

3) ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยพนักงานทุกคนมีความหวังกับสิ่งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณา มีความยุติธรรมเพราะสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4) การยอมรับ หมายถึง การยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้เกียรติ การรับฟังความคิดเห็น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

5) ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีความยุติธรรม มีหลักการบริหารที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตวิทยาในการบริหาร

6) การจัดการองค์กร หมายถึง องค์กรใดที่มีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กร หากมีระบบบริหารจัดการที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กร

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

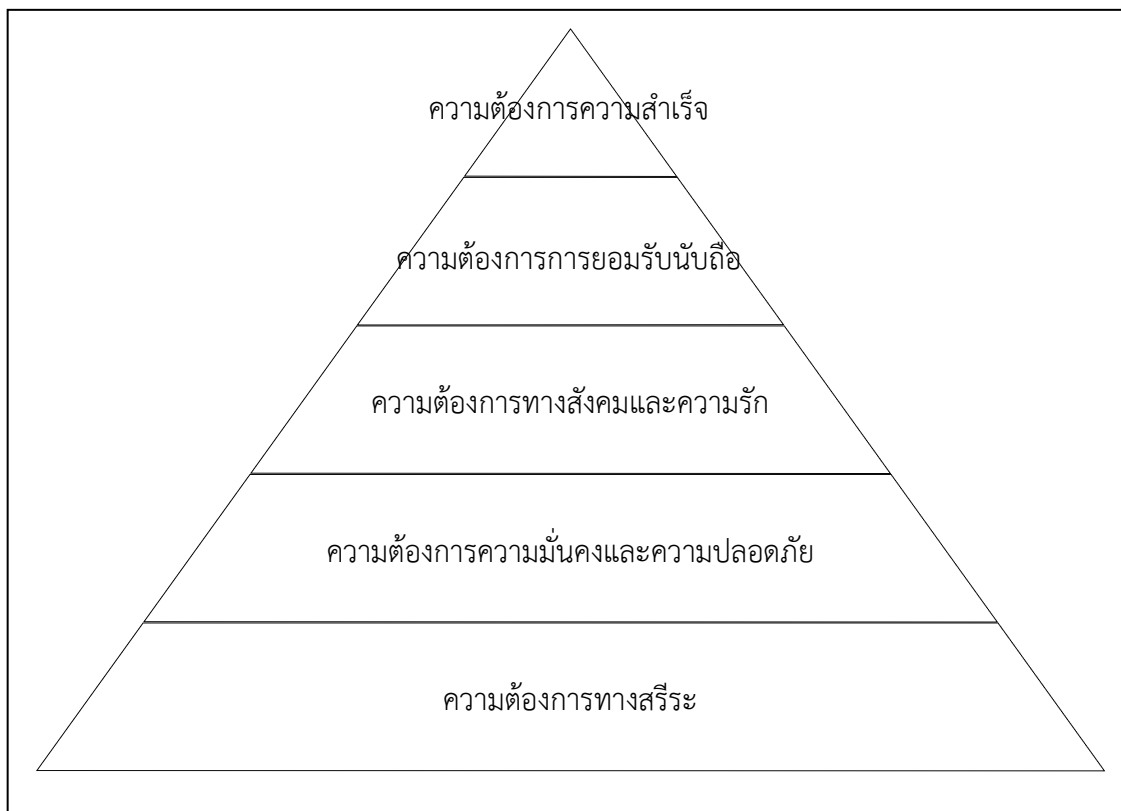
6.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow (Maslow's Hierarchies of Needs) (สมยศ นาวิการ. 2544 : 128-129 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1943) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการที่เรียกว่า Hierarchy of Needs โดยตระหนักที่ความต้องการในระดับต่างๆ ของมนุษย์เป็นจุดสำคัญที่จะต้องศึกษาในการสร้างพลังจูงใจ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่งๆ ของบุคคลขึ้นอยู่กับตัวกระตุ้นหรือแรงจูงใจและความต้องการที่มีระดับสูงในขณะนั้น ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจโดยมีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2) ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่าความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ

3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ คือ



ภาพประกอบ 2 ลำดับความต้องการของ Maslow

6.1.1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ ธาตุ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน และรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้นในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากรหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีพของแต่ละคนต่อไป

6.1.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety of Security Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการ

ความปลอดภัยด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการ ความปลอดภัยทาง ด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงานที่มีหลักประกัน อย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป

6.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการยอมรับ ในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้โดย การให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่าที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องการมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขา เหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควร

6.1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง ความเชื่อมั่น ในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือ การที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมในฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

6.1.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) โดย ธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการ ทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวลเรื่อง ปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคมและไม่ต้อง คำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนนั้นมนุษย์อยากจะทำตัวเอง มีศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว เขาจะพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด

6.2 ทฤษฎี ERG ของ Clayton Alderfer (พิภพ วังเงิน. 2547 : 169) ทฤษฎีนี้ ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง และได้แบ่งความ ต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

6.2.1 ความต้องการการอยู่รอด (E : Existence Needs) เป็นความต้องการด้าน ร่างกายและความปรารถนาวัตถุสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ เงินเดือน ผลประโยชน์ เกื้อกูลและสภาพการทำงานที่ดี

6.2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (R : Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่างๆ ในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนฝูง และสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

6.2.3 ความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต (G : Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และ ความก้าวหน้าของพนักงาน

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ ได้แก่

1) ความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนี้ จะอยู่ในระดับสูง

2) ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง แล้วจะยังทำให้ ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3) ความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคติดขัด ได้รับการตอบสนองน้อยหรือไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปจะมีความสำคัญมากขึ้น

6.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีสองปัจจัยคิดขึ้นโดย Frederick Herzberg และ Bovee (น้ำจิต ชำวันดี. 2544 : 13) กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการ จะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน รายละเอียดทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

6.3.1 ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยคำจุน/อนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาสได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้นแต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง

6.3.2 ปัจจัยสิ่งจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกัน ความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

6.4 ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของ McClland (ณัฐย ไพรสภ. 2546 : 14 ; อ้างอิงมาจาก McClland. 1961)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกันแต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการนั้นมี 3 ชนิด คือ

6.4.1 ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการที่อยากจะใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่น และพยายามแสดงออกเพื่อมีอิทธิพลและอำนาจควบคุมโดยแสวงหาตำแหน่งผู้นำเสนอ

6.4.2 ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะสร้างความรักไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับความพึงพอใจตอบแทนจากคนอื่น

6.4.3 ความต้องการด้านความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการจะประสพผลสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะต้องการความท้าทายและชอบเสี่ยง ชอบวิเคราะห์และประเมินปัญหา และจะสนใจความสำเร็จที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าจะคำนึงถึงความล้มเหลวหากจะเกิดขึ้น ประโยชน์จากการทราบถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคนมีทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อจะได้รู้จักใช้วิธีการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการมากที่สุด ตามลักษณะและชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่

7. องค์ประกอบของการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ

การวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพ (Balanced scorecard) โดยประยุกต์แนวคิดจาก วัตถุประสงค์และการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพของ Guan และคณะ (2006 : 472-479) ประกอบด้วย

7.1 การเพิ่มขึ้นของมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic Value Added)

ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ (Revenue Growth) และ ด้านการลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) หรือการเพิ่มขึ้นของผลผลิต (Productivity Improvement) ซึ่งประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์มากขึ้น องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของรายได้ว่าองค์กรมีแนวทางในการเพิ่มขึ้นของรายได้ว่ามีแนวทางอย่างไร ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ รายได้จากสินค้าหรือบริการตัวใหม่หรือรายได้จากลูกค้ากลุ่มใหม่ หรือการเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มเดิม ส่วนการลดต้นทุนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการลดต้นทุน ตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การลดลงของต้นทุนต่อหน่วย การใช้สินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

7.2 สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ลูกค้า (Customer Value Creation) ในยุคที่มีผลการแข่งขันอย่างมาของธุรกิจทั้งหลาย ลูกค้าจะเลือกซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้ขายที่ให้สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูงสุด ธุรกิจจึงต้องพยายามเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการของตนเอง เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจมากที่สุด จึงต่างต้องมีวิธีการวัดความสามารถของพนักงานในการให้คุณค่าแก่ลูกค้า เช่น การนำเสนอสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา การให้บริการอย่างถูกต้อง การตอบคำถาม และแก้ปัญหาต่างๆ ของลูกค้าได้อย่างดี การให้คุณค่าแก่ลูกค้าจะเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการดำเนินงานอีกอย่างหนึ่งขององค์กรธุรกิจ

7.3 ประสิทธิภาพของกระบวนการ (Process Value Chain) การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน มีดังนี้

7.3.1 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การจัดเก็บ การแจกจ่าย วัตถุประสงค์ การแปรรูป การจัดเก็บรวบรวมและจำหน่ายสินค้าหรือบริการไปยังผู้บริโภค การตลาด การขาย และกิจกรรมในการให้บริการลูกค้าหลังการขาย

7.3.2 กิจกรรมสนับสนุน ได้แก่ กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานทั่วไปในองค์กร การวางแผน การบัญชีและการเงิน เป็นต้น

7.4 ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) เป็นมุมมองที่สำคัญมาก เพราะเป็นมุมมองในการพัฒนาในอนาคตวัตถุประสงค์ของมุมมองด้านนี้ ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะ ความสามารถของพนักงานที่เพียงพอ ด้านทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงาน ส่วนด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ มีตัวชี้วัด คือ ความถูกต้องของข้อมูล ความสมบูรณ์ของข้อมูล ด้านวัฒนธรรมองค์กร การจงใจ และโครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการจงใจพนักงาน ตัวชี้วัดคือ จำนวนข้อเสนอที่พนักงานเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวคิดของความสำเร็จในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบของการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพที่กล่าวมาข้างต้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสามารถจำแนกรอบการประเมินความสำเร็จในการทำงาน โดยประยุกต์แนวคิดการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพของ Guan และคณะ (2006 : 472 - 479) จำแนกได้ ดังนี้

- 1) การบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (Goal Achievement Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานที่ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการวางแผนที่มีประสิทธิผล ครอบคลุมแนวทางหรือทิศทางที่ชัดเจน ช่วยให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร กำหนดแผนงานสอดคล้องกับเป้าหมาย มีการประเมินผลและควบคุมที่เหมาะสม และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า
- 2) การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) คือ การพิจารณาถึงผลงานและการปฏิบัติงานที่นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่าย โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับบริการงานสอบบัญชี พนักงานและลูกจ้าง และหน่วยงานอื่นๆ
- 3) การปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Working Compliance) คือ การปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานสำนักงาน มาตรฐานการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย ได้ผลงานอย่างครบถ้วน และเป็นไปตามกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 4) ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) หมายถึง การพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ความพึงพอใจในการทำงาน และก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

รัชณี ตรีสุทธีวิชา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคามในตำแหน่งพนักงานวิชาการและพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 882 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยปรากฏผล ดังนี้ 1) พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน แต่อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร และ 3) พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

วิชุลดา อมรสิน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 186 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อวิชาชีพด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม

ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ 2) ความผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านบรรลุปเป้าหมายความสำเร็จ ด้านจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย โดยสรุป ความผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ดังนั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผู้สอบบัญชีภาษีอากรต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ และอุทิศตนให้กับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดีในการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการทำงานต่อไป

วรารณ ค้อชากุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 179 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์การควรให้ความสำคัญและควรวางแผนทางให้นักบัญชีในโรงพยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นการสร้างความพึงพอใจในงาน สนับสนุนให้นักบัญชีในโรงพยาบาลได้มีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิชิต ชติเรือง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท สุพรีม พรีซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานของบริษัท สุพรีม พรีซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความจงรักภักดีโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา พบว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ความมั่นคง มั่นใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตนเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และ 3) พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยมาทำงานสาย ส่วนที่เคยมาทำงานสายโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือน และไม่เคยขาดงาน ส่วนที่เคยขาดงานโดยเฉลี่ย 1 ครั้งต่อเดือนและในข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดี เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

จารุมน ศรีสันต์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่านักวิชาชีพกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 202 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) บัญชีภาษีอากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้สุทธิ และประสบการณ์การสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณค่านักวิชาชีพและคุณภาพการสอบบัญชีไม่แตกต่างกัน 2) ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณค่านักวิชาชีพโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) คุณค่านักวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับคุณภาพการสอบบัญชี ดังนั้น ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของคุณภาพการสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีต้องตระหนักถึงคุณค่านักวิชาชีพเพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เที่ยงธรรม มีความเป็นอิสระตามมาตรฐานวิชาชีพ ปฏิบัติงานตามมรรยาทแห่งวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้งบการเงิน และเพื่อให้เป็นระดับสากลขึ้นตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมของนักบัญชีวิชาชีพให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป

ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำ สมรรถนะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่สังกัดส่วนกลาง จำนวน 362 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้แบบภาวะผู้นำส่วนใหญ่เป็นแบบปรึกษาหารือ มีการรับรู้สมรรถนะผู้นำด้านสัมพันธภาพ ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุ อายุงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) แบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) สมรรถนะผู้นำทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) สมรรถนะผู้นำ และอายุงานสามารถรวมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พรเทพ ขำสุภาพ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยอันดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความอิสระในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนรายได้และสวัสดิการเป็นปัจจัยอันดับสุดท้าย ความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น อันดับแรกคือ ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนอันดับสุดท้ายคือ ผลงานที่ท่านทำมีผลเสียน้อยที่สุดในเรื่องของผลผลิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความอิสระในการทำงาน

ชะธินยา หล้าสูงษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความก้าวหน้าในอาชีพกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการได้ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ไพโรจน์ เกตุภักติกุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ความชำนาญของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่ทำงานส่วนขนาดเล็กพึงประสงค์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า เจ้าของกิจการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการของทำงานส่วนขนาดเล็กที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท ต้องการผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม รอบคอบไม่เปิดเผยความลับของลูกค้า ด้านความรู้ที่ต้องการ คือ มีความรู้เกี่ยวกับการวางระบบบัญชี มาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี การตรวจสอบภายใน และการสอบบัญชี และด้านความชำนาญต้องการผู้สอบบัญชีที่สามารถให้คำปรึกษาด้านภาษีอากร แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตรวจสอบ การให้คำปรึกษาด้านการบัญชี สอบทานงานสอบบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพความคุมงานสอบบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเภทธุรกิจที่มีสภาพการดำเนินงานที่แตกต่างกันจะใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปัจจัยหลักด้านคุณสมบัติ ความรู้ความชำนาญของผู้สอบบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งที่นำเสนอในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า เพศและอายุของผู้สอบบัญชีภาษีอากรไม่เป็นอุปสรรคในการพิจารณาเลือกผู้สอบบัญชี สำหรับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิมีความแตกต่าง ในการพิจารณาเลือกผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ภูริชญา มัชฌิมานนท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความฉลาดทางอารมณ์ และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน กับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะบุคลิกภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ ด้านการเปิดเผยตนเอง ด้านการเปิดรับประสบการณ์ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์ ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน การรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Lee (2008 : 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมีอำนาจความพึงพอใจและความภักดีในการทำงานของพนักงานในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมีอำนาจความพึงพอใจและความภักดีในการทำงานของพนักงานในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในโรงอาหารของมหาวิทยาลัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม

จำนวน 240 ฉบับ ที่แจกให้กับพนักงานในโรงอาหารของมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 161 ฉบับ (67.1%) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในโรงอาหารของมหาวิทยาลัยที่มีอายุงาน เพศ และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเป็นผู้นำ การมีอำนาจ ความพึงพอใจ และความภักดีในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่าความเป็นผู้นำ การมีอำนาจ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความภักดีของพนักงาน และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสามารถสร้างความพึงพอใจและความภักดีในการทำงานของพนักงานได้ โดยการเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำ การมีอำนาจให้กับพวกเขาเหล่านั้น และจะช่วยให้พนักงานเหล่านั้นมีความมั่นใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

Worman (2008 : 134) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความเป็นผู้นำของพนักงานโรงพยาบาลและความจงรักภักดีของผู้ป่วย ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยสหสัมพันธ์เชิงปริมาณ วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ผู้นำระดับสูงต้องการรับรู้ถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในระดับล่างของโรงพยาบาล และต้องการสำรวจข้อมูลของผู้ป่วยหลังจากออกจากโรงพยาบาลไปแล้ว เพื่อต้องการจะสร้างความเชื่อถือ ชื่อเสียง และความภักดีให้กับผู้ป่วยเพื่อให้กลับมาใช้บริการซ้ำอีก โดยทำการสำรวจทั่วประเทศสหรัฐอเมริกาเพื่อตรวจสอบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของผู้ป่วยหรือไม่ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานระดับล่างจากโรงพยาบาล 52 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีของผู้ป่วย โดยการรับรู้ การสื่อสาร และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจะส่งผลให้ผู้ป่วยกลับมาใช้บริการซ้ำอีก นอกจากนี้ หากพนักงานมีภาวะผู้นำในระดับสูงแล้วยังจะส่งผลให้ผู้ป่วยพึงพอใจและเกิดความภักดีเพิ่มมากขึ้น

Johnson, Lowe และ Reckers (2008 : 48-72) ได้ศึกษาทางเลือกของการเตรียมงาน และการรับรู้ความสำเร็จในการทำงาน : กรณีศึกษาจาก 4 ธุรกิจยักษ์ใหญ่ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นมืออาชีพระดับหัวหน้าที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน การเลือกงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานของระดับหัวหน้างาน ความแตกต่างในทัศนคติ แรงจูงใจ และความเชื่อเกี่ยวกับการเลือกงาน มีผลกระทบต่อการพิจารณาการตัดสินใจในการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของหัวหน้างาน การสนับสนุนวัฒนธรรมไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมืออาชีพส่วนทัศนคติ แรงจูงใจ ความเชื่อ การพิจารณาตัดสินใจในการประเมิน และประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับโอกาสในการเลือกงาน

McAulay, Zeitz และ Blau (2006 : 571-596) ได้ศึกษาการทดสอบแนวคิดการผลักดันระหว่างความผูกพันในการทำงานของพนักงานแบบมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคงในการทำงานลดลง เมื่อต้องการให้ลูกจ้างให้คำมั่นสัญญาอย่างหนักแน่นต่อการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพแบบใหม่ ที่ชดเชยให้กับสังคม และการสนับสนุนทางทรัพยากรที่ได้รับในระยะสั้นๆ จากนายจ้าง มีบางครั้งที่แสดงว่าความผูกพันนั้นได้มีการเพิ่มขึ้นและเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อความผูกพันในองค์การคือ การรับรู้ว่างานนั้นไม่มั่นคงปลอดภัย และความไม่มั่นคงในงานไม่เป็นการ “ผลักดัน” ความผูกพันของลูกจ้างแบบอัตโนมัติ แต่ความผูกพันจะเกิดจากการ “ดึง” การรับรู้ในอาชีพ โดยคิดเป็นร้อยละ 90 ของอัตรา การตอบ นอกจากนี้จะแสดงถึงความมีนัยสำคัญโดยตรงและมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันแบบมืออาชีพ และความพึงพอใจของงาน และจะเป็นนัยสำคัญในทางตรงข้ามต่อความพึงพอใจในงานที่มีความเครียด ผลกระทบทางอ้อมต่อความผูกพันแบบมืออาชีพต่อความเครียดของงานที่จะส่งผลต่อ

ความพึงพอใจของงาน และพบว่า ทุกด้านสามารถแสดงให้เห็นว่าความผูกพันแบบมีอาชีพนั้นจะต้องกระทำเป็นอย่างแรกต่อความพึงพอใจของงาน และการดูแลความเครียดในงาน ความผูกพันแบบมีอาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความเครียดของงาน

Kirchmeyer (2002 : 929) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารอาชีพให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ความแข็งแรงของเพศชาย ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร มีผลทำให้เพศชายประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงานในแบบรูปธรรมและนามธรรมมากกว่าเพศหญิง และพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชายจากผลกระทบของตัวแปรดังกล่าว ความสัมพันธ์กับผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพการทำงานแบบรูปธรรมต่อเพศชายและมีผลกระทบแบบนามธรรมต่อทั้งเพศชายและเพศหญิง สถานะทางครอบครัวจะมีผลกระทบแบบรูปธรรมต่อความสำเร็จในอาชีพการงานของทั้งเพศชายและเพศหญิง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างในความสำเร็จในอาชีพ ที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงโดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ ความแข็งแรงของเพศชาย ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บริหารและสถานะครอบครัว

Bedard (1989 : 113-131) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีความชำนาญและมีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกับผู้สอบบัญชีฝึกหัด แต่ด้านความรู้ความเข้าใจในการตัดสินใจแก้ปัญหาของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีความชำนาญมาก จะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานสอบบัญชีได้ดีกว่าผู้สอบบัญชีฝึกหัด โดยการเปรียบเทียบผู้สอบบัญชีที่มีความชำนาญและมีประสบการณ์การทำงานมากกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตฝึกหัดที่มีความชำนาญและประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าต่อการวางแผนงานการสอบบัญชีและการใช้วิธีการตรวจสอบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 10,750 คน (สภาวิชาชีพบัญชี. 2555 : เว็บไซต์)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 42 - 43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 - 2.1 จำแนกผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยตามภูมิภาค
 - 2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยตามสัดส่วน
 - 2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 โดยใช้คอมพิวเตอร์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนผู้ตอบ แบบสอบถาม (คน)
ภาคกลาง	9,250	344	105
ภาคตะวันออก	100	4	1
ภาคตะวันตก	150	6	2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	350	12	7
ภาคเหนือ	450	17	5
ภาคใต้	450	17	1
รวม	10,750	400	121

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในงานสอบบัญชี และการเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีหรือประเด็นหัวข้ออื่น

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมความจงรักภักดีในวิชาชีพ ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมความสำเร็จในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 5 ข้อ ด้านการสร้างสภาพพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 5 ข้อ ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยประยุกต์แบบสอบถามความสำเร็จในการทำงานของ วิชชุตา อมรสิน (2552 : 118 - 119)

2. นำผลของการศึกษาตามข้อ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน โดยพิจารณาเนื้อหาให้ครอบคลุมกับความมุ่งหมายและกรอบแนวคิดของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.2 อาจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชวิทยา อาจารย์ประจำคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

6. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบใช้ (Try – out) กับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 30 คนแรก

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.440 - 0.888 (ตาราง 37 ภาคผนวก ข) และความสำเร็จในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.572 - 0.852 (ตาราง 37 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.810 - 0.912 (ตาราง 37 ภาคผนวก ข) และความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.870 - 0.894 (ตาราง 37 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Lovett (2002) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เกินกว่า 0.50 เป็นค่าที่ยอมรับได้

7. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ยื่นขอหนังสือราชการจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 400 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเริ่มส่งแบบสอบถามในวันที่ 25 กันยายน 2555 จำนวน 400 ฉบับ ตามชื่อที่อยู่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกัน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 78 ฉบับ และเมื่อถึงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2555 ได้สำรวจความครบถ้วนในเนื้อหาของแบบสอบถามที่ได้รับพร้อมจัดทำรูปแบบการรับคืนแบบสอบถาม ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพิ่มอีก จำนวน 59 ฉบับ รวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 137 ฉบับ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 4 ฉบับ และถูกตีกลับเนื่องจากย้ายกิจการไม่ทราบที่อยู่ใหม่ จำนวน 12 ฉบับ ดังนั้น แบบสอบถามที่นำไปวิเคราะห์ข้อมูลมี จำนวน 121 ฉบับ

5. ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน จำนวน 121 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 31.19 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง (ดังตาราง 1) ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้

6. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 - 103)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หาค่าเฉลี่ยของคำตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 - 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมาก

ตอนที่ 4 และ 5 การเปรียบเทียบความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชี โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วย Independent – Samples t- test และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 6 ทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation
 - 2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบคุณลักษณะตัวแปร คือ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยหาค่า Variance Inflation Factors (VIF)
4. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่
 - 4.1 t - test
 - 4.2 F – test (ANOVA และ MANOVA)
 - 4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)
 - 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้เปรียบเทียบใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIF	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factors)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
α	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
TPL	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม
CS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
PA	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ
PC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ
PF	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ
TWS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม

GE	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
PS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
WC	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
CE	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนประสบการณ์ในงานสอบบัญชีและการเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีหรือประเด็นหัวข้ออื่น ดังตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	58	47.93
1.2 หญิง	63	52.07
รวม	121	100.00
2. อายุ		
2.1 30 – 35 ปี	3	2.48
2.2 36 – 40 ปี	14	11.57
2.3 มากกว่า 40 ปี	104	85.95
รวม	121	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	33	27.27
3.2 สมรส	77	63.64
3.3 หม้าย/หย่าร้าง	11	9.09
รวม	121	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	56	46.28
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	65	53.72
รวม	121	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 50,000 บาท	32	26.45
5.2 50,000 – 75,000 บาท	36	29.75
5.3 75,001 – 100,000 บาท	35	28.92
5.4 มากกว่า 100,000 บาท	18	14.88
รวม	121	100.00
6. ประสบการณ์ในงานสอบบัญชี		
6.13 – 6 ปี	5	4.13
6.27 – 9 ปี	5	4.13
6.3มากกว่า 9 ปี	111	91.74
รวม	121	100.00
7. การเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีหรือประเด็นหัวข้ออื่น		
7.1 น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อปี	4	3.30
7.2 12-15ชั่วโมงต่อปี	77	63.64
7.3 16-19 ชั่วโมงต่อปี	17	14.05
7.4 มากกว่า 19 ชั่วโมงต่อปี	23	19.01
รวม	121	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.07) อายุมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 85.95) รองลงมา 36 – 40 ปี (ร้อยละ 11.57) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 63.64) รองลงมา โสด (ร้อยละ 27.27) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 53.72) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000– 75,000บาท (ร้อยละ 29.75) รองลงมา 75,001– 100,000บาท (ร้อยละ 28.92) ประสบการณ์ในงานสอบบัญชีมากกว่า 9 ปี (ร้อยละ 91.74) และการเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีหรือประเด็นหัวข้ออื่น 12– 15 ชั่วโมงต่อปี (ร้อยละ 63.64) รองลงมา มากกว่า 19 ชั่วโมงต่อปี (ร้อยละ 19.01)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยแสดงดังตาราง 3 - 7

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.22	0.50	มาก
2. ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	3.63	0.59	มาก
3. ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ	4.14	0.56	มาก
4. ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.23	0.58	มาก
โดยรวม	4.06	0.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.22$) และด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
เป็นรายชื่อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการสอบบัญชีและมาตรฐานใน การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.14	0.58	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ โดยยึดหลักตามมาตรฐานในการสอบบัญชี	4.38	0.56	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐาน การสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.61	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทั่วไปและแม่บทของมาตรฐานการสอบบัญชี เพื่อให้สามารถ ประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.60	มาก
5. ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชี อยู่เสมอโดยไม่คิดว่าเป็นภาระหรือเป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติงาน	4.07	0.64	มาก
โดยรวม	4.22	0.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดี
ในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ
โดยยึดหลักตามมาตรฐานในการสอบบัญชี ($\bar{X} = 4.38$) ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก
ความรับผิดชอบต่อความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด
เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.30$) และ
ท่านให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทั่วไปและแม่บทของมาตรฐานการสอบบัญชี
เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพเป็นรายชื่อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตระหนักว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสอบบัญชี การจัดทำบัญชี เป็นต้น	4.08	0.59	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของวิชาชีพ ในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ	3.38	0.78	ปานกลาง
3. ท่านให้ความสำคัญในการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ แม้เป็นกิจกรรมเล็กน้อยๆ เพื่อให้วิชาชีพดำรงอยู่ต่อไป	3.47	0.77	ปานกลาง
4. ท่านตระหนักถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อยกย่องประชาสัมพันธ์วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	3.35	0.77	ปานกลาง
5. ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานและยอมรับในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ โดยเห็นว่ามีค่าและความหมายต่อตนเองเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.86	0.68	มาก
โดยรวม	3.63	0.59	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตระหนักว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสอบบัญชี การจัดทำบัญชี เป็นต้น ($\bar{X} = 4.08$) และท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานและยอมรับในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ โดยเห็นว่า มีความสำคัญและความหมายต่อตนเองเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านให้ความสำคัญในการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ แม้เป็นกิจกรรมเล็กน้อยๆ เพื่อให้วิชาชีพดำรงอยู่ต่อไป ($\bar{X} = 3.47$) ท่านมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของวิชาชีพ ในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ($\bar{X} = 3.38$) และท่านตระหนักถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อยกย่องประชาสัมพันธ์วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.35$)

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพเป็นรายข้อ
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อวิชาชีพ และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง	4.00	0.71	มาก
2. ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.66	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ และเสียสละโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.25	0.59	มาก
4. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ วิชาชีพสอบบัญชี	4.06	0.69	มาก
5. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานสอบบัญชีที่ได้รับ มอบหมายทุกครั้งอย่างเต็มที่ โดยไม่คิดว่าเป็นการทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่	4.18	0.70	มาก
โดยรวม	4.14	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดี
ในวิชาชีพด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ และเสียสละ
โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.25$) ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย
เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.19$) และท่านให้ความสำคัญกับ
การปฏิบัติงานสอบบัญชีที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างเต็มที่ โดยไม่คิดว่าเป็นการทำงานนอกเหนือ
จากหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ
เป็นรายชื่อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นเสมอว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเสมอมา	4.34	0.67	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นในการสร้างความรัก ความศรัทธา รวมถึงความ ผูกพันต่อวิชาชีพเป็นอย่างมากในการประกอบอาชีพ	4.15	0.68	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่กระตุ้นให้เกิด ความอยากเรียนรู้ตลอดเวลา	4.10	0.70	มาก
4. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี โดยยึดหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานของวิชาชีพ อย่างเต็มที่	4.33	0.62	มาก
5. ท่านตระหนักเสมอว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า โดยมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสมอ	4.24	0.69	มาก
โดยรวม	4.23	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นเสมอว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเสมอมา ($\bar{X} = 4.34$) ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี โดยยึดหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานของวิชาชีพอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.33$) และท่านตระหนักเสมอว่า วิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าโดยมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสมอ ($\bar{X} = 4.24$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยแสดงดังตาราง 8 - 12

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายด้านของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.54	มาก
2. ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.01	0.53	มาก
3. ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.97	0.56	มาก
4. ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ	3.94	0.58	มาก
โดยรวม	3.98	0.50	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.99$) และด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรจุจดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพเป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรจุจดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี โดยมีความสอดคล้อง ครอบคลุมกับแผนงานที่วางไว้	4.08	0.66	มาก
2. ท่านสามารถให้บริการและกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตามขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้	4.11	0.62	มาก
3. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	3.96	0.69	มาก
4. ท่านสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวดเร็วทันเวลาและมีประสิทธิภาพสูงสุด	4.03	0.63	มาก
5. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานการสอบบัญชี โดยมีการใช้ทรัพยากรและต้นทุนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้	3.75	0.69	มาก
โดยรวม	3.99	0.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรจุจดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถให้บริการและกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตามขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.11$) ท่านสามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี โดยมีความสอดคล้อง ครอบคลุมกับแผนงานที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.08$) และท่านสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวดเร็วทันเวลา และมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจ
แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นรายชื่อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถกำกับแนะนำการจัดทำบัญชีแก่ผู้รับบริการและ เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถจัดทำบัญชีและตรวจสอบความ ถูกต้องของบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.64	มาก
2. ท่านมีความพร้อมและเต็มใจปฏิบัติงานบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานอื่น รวมทั้งเสนอแนะข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย	3.99	0.67	มาก
3. ท่านสามารถให้ความร่วมมือและมีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ในสถานที่ปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี	4.04	0.63	มาก
4. ท่านสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานโดยมีการ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและได้รับการยอมรับจาก ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.62	มาก
5. ท่านสามารถเสริมสร้างทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลายร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้ผลงานเป็นที่พอใจของ ทุกฝ่าย	3.83	0.64	มาก
โดยรวม	4.01	0.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จใน
การทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถกำกับแนะนำการจัดทำบัญชีแก่ผู้รับบริการ
และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถจัดทำบัญชีและตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.14$) ท่านสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและ
ได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$) และท่านสามารถให้ความร่วมมือและ
มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในสถานที่ปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุม คุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อยรวมถึงเป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.96	0.67	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงาน ที่กำหนดตามระดับความยากในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถนำเสนอผลงานได้ภายในระยะเวลา ที่กำหนด	3.95	0.69	มาก
3. ท่านสามารถพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานได้อย่าง สม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนลดข้อผิดพลาดใน การปฏิบัติงาน และเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.95	0.66	มาก
4. ท่านสามารถจัดระบบการไหลเวียนของงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ถูกต้อง สมเหตุสมผลและทันต่อเหตุการณ์	3.87	0.65	มาก
5. ท่านสามารถรวบรวมประเมินสรุปและนำเสนอรายงาน การสอบบัญชีได้อย่างระมัดระวังและแม่นยำเพียงพอ ประกอบวิชาชีพ	4.10	0.61	มาก
โดยรวม	3.97	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จใน
การทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถรวบรวมประเมินสรุปและนำเสนอรายงาน
การสอบบัญชีได้อย่างระมัดระวังและแม่นยำเพียงพอประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.10$) ท่านสามารถ
ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อย
ต้นทุนน้อย รวมถึงเป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.96$) และท่านสามารถ
ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนดตามระดับความยากในการปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพและสามารถนำเสนอผลงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด และท่านสามารถพัฒนา
กระบวนการในการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนลดข้อผิดพลาดใน
การปฏิบัติงาน และเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง	4.11	0.63	มาก
2. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชี	4.17	0.60	มาก
3. ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางระบบสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง	3.72	0.71	มาก
4. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.72	มาก
5. ท่านสามารถแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอโดยสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด	3.98	0.71	มาก
โดยรวม	3.94	0.58	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชี ($\bar{X} = 4.17$) ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$) และท่านสามารถแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.98$)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันแสดงดังตาราง 13 - 19

4.1 อายุ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.387	0.193	0.865	0.424
	ภายในกลุ่ม	118	26.373	0.224		
	รวม	120	26.760			

จากตาราง 13 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.00	232.000	2.022	0.045*
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.00	230.000	2.011	0.046*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.00	228.000	1.999	0.048*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.00	116.000	2.634	0.038*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate Test ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ($p>0.012$) (ตาราง 38 ภาคผนวก ค)

4.2 ระดับการศึกษา

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.25	0.50	4.20	0.50	0.590	0.557
2. ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ	3.72	0.63	3.55	0.55	1.580	0.117
3. ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	4.16	0.53	4.11	0.59	0.491	0.624
4. ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.28	0.50	4.20	0.64	0.804	0.423
โดยรวม	4.10	0.45	4.01	0.48	1.051	0.295

จากตาราง 15 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

4.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.108	0.036	0.158	0.924
	ภายในกลุ่ม	117	26.652	0.228		
	รวม	120	26.760			

จากตาราง 16 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดี ในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	348.000	1.653	0.076
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	301.907	1.689	0.068
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	338.000	1.718	0.061
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	116.000	4.460	0.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพด้านการยินดียุติศตนให้กับ
วิชาชีพและด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

4.4 ประสพการณ์ในงานสอบบัญชี

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสพการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน
(ANOVA)

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.687	0.343	1.554	0.216
	ภายในกลุ่ม	118	26.073	0.221		
	รวม	120	26.760			

จากตาราง 18 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสพการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.000	232.000	0.593	0.783
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	230.000	0.592	0.784
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	228.000	0.591	0.785
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	116.000	1.112	0.354

จากตาราง 19 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันแสดงดังตาราง 20 - 26

5.1 อายุ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.569	0.284	1.129	0.327
	ภายในกลุ่ม	118	29.745	0.252		
	รวม	120	30.314			

จากตาราง 20 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จ ในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.000	232.000	1.920	0.058
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	230.000	1.906	0.060
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	228.000	1.892	0.062
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	116.000	2.330	0.060

จากตาราง 21 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

5.2 ระดับการศึกษา

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)

ความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า		สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.00	0.51	3.98	0.57	0.185	0.854
2. ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.98	0.50	4.04	0.55	-0.551	0.582
3. ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.04	0.51	3.91	0.59	1.328	0.187
4. ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ	3.97	0.58	3.92	0.58	0.550	0.583
โดยรวม	4.00	0.47	3.96	0.52	0.432	0.667

จากตาราง 22 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

5.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.520	0.173	0.680	0.566
	ภายในกลุ่ม	117	29.795	0.255		
	รวม	120	30.314			

จากตาราง 23 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จ ในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	348.000	0.831	0.618
Wilks' Lambda	4 ด้าน	12.000	301.907	0.825	0.625
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	338.000	0.819	0.631
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	116.000	1.670	0.162

จากตาราง 24 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุ
จุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างภาพพจน์แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไป
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศไม่แตกต่างกัน
($p>0.05$)

5.4 ประสพการณ์ในงานสอบบัญชี

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสพการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน
(ANOVA)

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งของ ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.604	0.302	1.199	0.305
	ภายในกลุ่ม	118	29.710	0.252		
	รวม	120	30.314			

จากตาราง 25 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสพการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีประสพการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน
(MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จ ในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.000	232.000	0.464	0.880
Wilks' Lambda	4 ด้าน	8.000	230.000	0.461	0.882
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	228.000	0.458	0.884
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	116.000	0.691	0.600

จากตาราง 26 พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีประสพการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรจุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ และการสร้างสมการพยากรณ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ตามที่ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_1 : ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

H_2 : ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

H_3 : ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

H_4 : ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตาราง 27 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตัวแปร	TWS	CS	PA	PC	PF	VIF
$\bar{X}$	3.98	4.22	3.63	4.14	4.23	
S.D.	0.50	0.50	0.59	0.56	0.58	
TWS		0.760*	0.540*	0.774*	0.661*	
CS			0.518*	0.764*	0.639*	2.645
PA				0.590*	0.501*	1.604
PC					0.646*	2.922
PF						1.933

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 1.604 – 2.922 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.540–0.774 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS) ดังนี้

$$TWS = 0.378 + 0.334CS + 0.051PA + 0.325PC + 0.156PF$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 64.408$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.679 (ตาราง 28) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS) ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.378	0.233	1.624	0.107
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.334	0.084	3.962	0.000*
ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	0.051	0.055	0.926	0.356
ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	0.325	0.078	4.140	0.000*
ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.156	0.062	2.522	0.013*
F = 64.408 p = 0.000 AdjR ² = 0.679				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 พบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 3 และ 4 สำหรับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (PA) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS)

เมื่อนำความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.679 (ตาราง 39 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$TWS = 0.340CS + 0.346PC + 0.166PF$$

ตาราง 29 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตัวแปร	GE	CS	PA	PC	PF	VIF
$\bar{X}$	3.99	4.22	3.63	4.14	4.23	
S.D.	0.54	0.50	0.59	0.56	0.58	
GE		0.743*	0.480*	0.717*	0.627*	
CS			0.518*	0.764*	0.639*	2.645
PA				0.590*	0.501*	1.604
PC					0.646*	2.922
PF						1.933

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 1.604–2.922 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพในแต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.480 – 0.743 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (GE) ดังนี้

$$GE = 0.246 + 0.442CS + 0.011PA + 0.274PC + 0.166PF$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (GE) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 47.977$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.610 (ตาราง 30) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (GE) ปรากฏผลดังตาราง 30

ตาราง 30 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.246	0.278	0.884	0.379
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.442	0.101	4.384	0.000*
ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	0.011	0.066	0.166	0.869
ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	0.274	0.094	2.920	0.004*
ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.166	0.074	2.245	0.027*
F = 47.977 p = 0.000 AdjR ² = 0.610				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 พบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (GE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 3 และ 4 สำหรับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (PA) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (GE) เมื่อนำความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (GE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.614 (ตาราง 40 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$GE = 0.443CS + 0.278PC + 0.168PF$$

ตาราง 31 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตัวแปร	PS	CS	PA	PC	PF	VIF
$\bar{X}$	4.01	4.22	3.63	4.14	4.23	
S.D.	0.53	0.50	0.59	0.56	0.58	
PS		0.674*	0.452*	0.715*	0.603*	
CS			0.518*	0.764*	0.639*	2.645
PA				0.590*	0.501*	1.604
PC					0.646*	2.922
PF						1.933

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพมีค่าตั้งแต่ 1.604 – 2.922 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.452 – 0.715 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (PS) ดังนี้

$$PS = 0.620 + 0.262CS - 0.012PA + 0.392PC + 0.168PF$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (PS) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 38.163$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.553 (ตาราง 32) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (PS) ปรากฏผลดังตาราง 32

ตาราง 32 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.620	0.291	2.131	0.035*
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.262	0.106	2.484	0.014*
ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	-0.012	0.069	-0.179	0.858
ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	0.392	0.098	3.987	0.000*
ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.168	0.077	2.169	0.032*
F = 38.163p = 0.000 AdjR ² = 0.553				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 พบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (PS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 3 และ 4 สำหรับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (PA) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (PS)

เมื่อนำความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (PS) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.557(ตาราง 41 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$PS = 0.613 + 0.261CS + 0.386PC + 0.166PF$$

ตาราง 33 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตัวแปร	WC	CS	PA	PC	PF	VIF
$\bar{X}$	3.97	4.22	3.63	4.14	4.23	
S.D.	0.56	0.50	0.59	0.56	0.58	
WC		0.654*	0.529*	0.661*	0.575*	
CS			0.518*	0.764*	0.639*	2.645
PA				0.590*	0.501*	1.604
PC					0.646*	2.922
PF						1.933

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 1.604 – 2.922 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.529 – 0.661 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (WC) ดังนี้

$$WC = 0.439 + 0.314CS + 0.147PA + 0.254PC + 0.146PF$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (WC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 31.765$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($AdjR^2$) เท่ากับ 0.506 (ตาราง 34) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (WC) ปรากฏผลดังตาราง 34

ตาราง 34 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต
ในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.439	0.323	1.360	0.177
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.314	0.117	2.689	0.008*
ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	0.147	0.076	1.930	0.056
ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	0.254	0.109	2.333	0.021*
ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.146	0.086	1.702	0.091

$F = 31.765$ $p = 0.000$ $\text{AdjR}^2 = 0.506$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) และด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (WC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 3 สำหรับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (PA) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (WC) เมื่อนำความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) และด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (WC) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR^2) เท่ากับ 0.482 (ตาราง 42 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$WC = 0.685 + 0.402CS + 0.383PC$$

ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ตัวแปร	CE	CS	PA	PC	PF	VIF
$\bar{X}$	3.94	4.22	3.63	4.14	4.23	
S.D.	0.58	0.50	0.59	0.56	0.58	
CE		0.680*	0.492*	0.708*	0.588*	
CS			0.518*	0.764*	0.639*	2.645
PA				0.590*	0.501*	1.604
PC					0.646*	2.922
PF						1.933

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันหรือเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIF ปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 1.604 – 2.922 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.492 – 0.708 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ ความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CE) ดังนี้

$$CE = 0.206 + 0.318CS + 0.058PA + 0.380PC + 0.144PF$$

ซึ่งสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ค่าความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CE) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 37.240$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($\text{Adj}R^2$) เท่ากับ 0.547 (ตาราง 36) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความจงรักภักดีในวิชาชีพแต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CE) ปรากฏผลดังตาราง 36

ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานด้าน
ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรและ ระบบสารสนเทศ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ ถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.206	0.320	0.645	0.520
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.318	0.116	2.741	0.007*
ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	0.058	0.076	0.766	0.445
ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	0.380	0.108	3.522	0.001*
ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.144	0.085	1.693	0.093
F = 37.240p = 0.000 AdjR ² = 0.547				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) และด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 3 สำหรับความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ (PA) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CE)

เมื่อนำความจงรักภักดีในวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) และด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ (PC) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.539 (ตาราง 43 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$CE = 0.388CS + 0.465PC$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความจงรักภักดีในวิชาชีพที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกัน

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ มากกว่า 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 – 75,000 บาท ประสบการณ์ในงานสอบบัญชี มากกว่า 9 ปี และการเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีหรือประเด็นหัวข้ออื่น 12- 15 ชั่วโมงต่อปี
2. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เช่น ทานมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบโดยยึดหลักตามมาตรฐานในการสอบบัญชี ทานมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพตาม

มาตรฐานการสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอและท่านให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทั่วไปและแม่บทของมาตรฐานการสอบบัญชี เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ เช่น ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพโดยตระหนักว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอเช่น การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสอบบัญชี การจัดทำบัญชี เป็นต้นท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานและยอมรับในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ โดยเห็นว่ามีค่าและมีความหมายต่อตนเองเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานและท่านให้ความสำคัญในการช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ แม้เป็นกิจกรรมเล็กๆ น้อยๆ เพื่อให้วิชาชีพดำรงอยู่ได้ต่อไป เป็นต้นด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ เช่น ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ และเสียสละโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานสอบบัญชีที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างเต็มที่โดยไม่คิดว่าเป็นการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นต้นและด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพเช่นท่านเชื่อมั่นเสมอว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเสมอมา ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี โดยยึดหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด และท่านตระหนักเสมอว่า วิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าโดยมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสมอเป็นต้น

3. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่น ท่านสามารถให้บริการและกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ท่านสามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีโดยมีความสอดคล้อง ครอบคลุมกับแผนงานที่วางไว้ และท่านสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวดเร็ว ทันเวลา และมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นต้น ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่นท่านสามารถกำกับและแนะนำการจัดทำบัญชีแก่ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถจัดทำบัญชีและตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนานตนเองอยู่ตลอดเวลาและได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงานและท่านสามารถให้ความร่วมมือและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในสถานที่ปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นต้น ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เช่น ท่านสามารถรวบรวมประเมินสรุปและนำเสนอรายงานการสอบบัญชีได้อย่างระมัดระวังและแม่นยำเพียงพอผู้ประกอบวิชาชีพท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย รวมถึงเป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนดตามระดับความยากในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำเสนอผลงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นต้น และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ เช่น ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง และท่านสามารถ

แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอโดยสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดเป็นต้น

4. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

5. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (TWS) ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ (CS) ด้านการยินยอมอดทนให้กับวิชาชีพ (PC) และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ (PF) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$TWS = 0.340CS + 0.346PC + 0.166PF$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

$$GE = 0.443CS + 0.278PC + 0.168PF$$

2) ด้านการสร้างภาพพจน์ใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

$$PS = 0.613 + 0.261CS + 0.386PC + 0.166PF$$

3) ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

$$WC = 0.685 + 0.402CS + 0.383PC$$

4) ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ

$$CE = 0.388CS + 0.465PC$$

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวม ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ ด้านการยินยอมอดทนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรัก และศรัทธาต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเต็มใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพสอบบัญชี โดยมีความเชื่อมั่นเสมอมาว่า วิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ดังนั้น เมื่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ จึงพร้อมที่จะทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างเต็มที่และมีความพึงพอใจในผลงานวัฒนธรรม ตลอดจนรู้สึกรักและผูกพันในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Steer (1991 : 79) กล่าวว่าความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น มีลักษณะความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป เป็นลักษณะที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย และเป็นความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์กรสามารถสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ชติเรือง (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ความจงรักภักดีโดยรวมของพนักงานบริษัทสุพรีม พรซิชั่น แมนูแฟคเจอร์ จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของพนักงาน และด้านความรู้สึกของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ความมั่นคงมั่นใจและเชื่อมั่นในอาชีพของตนเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรย่อมส่งผลให้พนักงานมีการเสียสละอุทิศตน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ เมื่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความจงรักภักดีในวิชาชีพผู้สอบบัญชีรับอนุญาตย่อมมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด โดยยึดหลักความระมัดระวังรอบคอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทั่วไป และแม่บทของมาตรฐานการสอบบัญชี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี และเป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้วิชาชีพสอบบัญชี ดำรงอยู่ได้ต่อไปและสอดคล้องกับแนวคิดของพยอม สิงห์เสนห์ (2548 : 4-5) กล่าวว่า ผู้สอบบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่เม ดูแลทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัด รวมถึงต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัด และปฏิบัติตามกรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและดำรงไว้ซึ่งความเป็นมืออาชีพ เสริมสร้างเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพสอบบัญชีให้เป็นที่ประจักษ์แก่ลูกค้าและสาธารณชนทั่วไปที่จะเชื่อถือและไว้วางใจในผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี

2. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จโดยมีการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ทำให้ลดข้อผิดพลาดในการทำงานและมีผลงานที่มีประสิทธิภาพมีการแสวงหาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญทางวิชาชีพและระบบสารสนเทศอยู่เสมอ ช่วยให้ผลงานมีคุณภาพมีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสมและปรับปรุงวิธีการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจลักษณะ (2549 : 278) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึงการปฏิบัติกิจกรรมการงานอย่างราบรื่นครบถ้วนประหยัดเวลาใช้กำลังและทรัพยากร อย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุดซึ่งนอกจากให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ต้องสำเร็จทันตามเวลาแล้วยังมุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงและตรงตามมาตรฐานที่องค์กรต้องการเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเทพข้าสุภาพ (25 47 : บทคัดย่อ) พบว่า ความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านอันดับแรกคือพนักงานมีความรู้สึภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยเน้นความถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์ข้อกำหนดและ

แนวปฏิบัติขององค์กรเป็นสำคัญทำให้ผลงานสามารถตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนได้อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสำเร็จในการทำงานตามแผนที่วางไว้ และเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะต้องมีการทำงานที่เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่มาจากความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชี และสอดคล้องกับแนวคิดของนิพนธ์ เห็นโชคชัย และศิลปพร ศรีจันเพชร (2554 : 2-23 - 24) กล่าวว่า ผู้สอบบัญชีต้องยึดถือจรรยาบรรณของวิชาชีพสอบบัญชี (Professional Ethics) ซึ่งจะประกอบด้วย ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และการรักษาความลับ และความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ นอกจากนี้ผู้สอบบัญชีจะต้องมีการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีควบคู่ไปด้วย เพื่อจะทำให้ผู้สอบบัญชีมั่นใจว่างานตรวจสอบได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปและประสบความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้

3. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกันเนื่องจากคุณสมบัติลักษณะ การปฏิบัติงาน และวิธีการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีได้ถูกกำหนดไว้ด้วยข้อปฏิบัติตามกฎหมายเช่น พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติการสอบบัญชี พ.ศ. 2547 และจรรยาบรรณของวิชาชีพสอบบัญชี เป็นต้น เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทุกคนปฏิบัติตามซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุมณศรีสันต์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้สอบบัญชีภาคีอากรที่มีเพศอายุระดับการศึกษารายได้สุทธิ และประสบการณ์การสอบบัญชีแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณค่าวิชาชีพและคุณภาพ การสอบบัญชีไม่แตกต่างกันเนื่องจากวิธีการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีต้องเป็นไปตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของไพโรจน์ เกตุภักดิ์กุล (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศและอายุ ของผู้สอบบัญชีภาคีอากร ไม่เป็นอุปสรรคในการเลือกผู้สอบบัญชีโดยการผู้สอบบัญชีที่มีความรู้ เกี่ยวกับการวางระบบ มีความชำนาญที่สามารถให้คำปรึกษาด้านภาษีอากร แก้ไขปัญหาที่เกิดจากการตรวจสอบการให้คำปรึกษาด้านการบัญชีสอบทานงานสอบบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกฎหมาย ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ระดับการศึกษาเป็นคุณสมบัติที่ถูกกำหนดเอาไว้ตามกฎหมายการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ของสภาวิชาชีพบัญชี โดยเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตทุกคนต้องผ่านและต้องมีการ ปฏิบัติงานสอบบัญชีตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุขชาย ยังประเสริฐกุล (2548 : 1) กล่าวว่า คุณสมบัติที่สำคัญของผู้สอบบัญชีต้องเป็นผู้ที่ได้รับปริญญาทางการบัญชี หรือ ประกาศนียบัตรทางการบัญชีซึ่งคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เทียบว่า ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชี หรือเป็นผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีที่มีการ ศึกษาวิชาการบัญชีซึ่งทางคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.) เห็นสมควร ให้เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้และต้องผ่านการฝึกหัดงานสอบบัญชีมาไม่น้อยกว่า 3 ปี รวม 3,000 ชั่วโมง และยิ่งบุคคลใดมีประสบการณ์มากกว่านี้ก็ย่อมที่จะมีความรู้ ความชำนาญในการทำงาน มีความคิดอย่าง รอบคอบ สามารถหาเหตุผลต่างๆ หรือการสืบหาข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ เพื่อประกอบการตัดสินใจและ

สรุปผลการสอบบัญชีได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าอย่างแน่นอน เพราะผู้สอบบัญชีนั้นจะต้องรับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์ (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีเพระดับการศึกษาและสถานภาพแตกต่างกันมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงาน แต่ละคนมีความตระหนักถึงการมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะมีเพ ระดับการศึกษาและสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

5. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการประกอบวิชาชีพสอบบัญชีนั้น เป็นการให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่เข้าซ้อนกับวิชาชีพอื่น และไม่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งหวังค่าตอบแทนเท่านั้น โดยมีมาตรฐานเป็นกรอบในการประกอบวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีทุกคนจึงมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพสอบบัญชีไม่แตกต่างกันโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชนซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ (2551 : เว็บไซต์) กล่าวว่า เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับผลงานที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ตัวผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความจงรักภักดีมีความผูกพันหรือความภาคภูมิใจในงานที่ทำยกย่องในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่เสมอโดยไม่มุ่งหวังในค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นดังนั้นไม่ว่าผู้สอบบัญชีรับอนุญาต จะมีรายได้ที่แตกต่างกัน ก็จะมี ความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้ประกอบวิชาชีพเป็นบุคคลที่ต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมาอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพเพื่อให้ผลงานเป็นที่พอใจต่อผู้รับบริการสาธารณชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6. ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในงานสอบบัญชีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงาน และวิธีการตรวจสอบของผู้สอบบัญชีได้ถูกกำหนดไว้ด้วยข้อปฏิบัติ ตามกฎหมายโดยเฉพาะ นอกจากนั้น หลักสูตรการศึกษาได้มีการบูรณาการความรู้ควบคู่จริยธรรม เพื่อให้บัณฑิตเป็นผู้มีคุณสมบัติพร้อมทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย (2546 : 5) กล่าวว่า การสอบบัญชีควรปฏิบัติ โดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถความชำนาญในวิชาชีพเป็นพิเศษมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพ (Continuing Professional Development : CPD) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบปฏิบัติตามมรรยาทแห่งวิชาชีพอันเป็นสิ่งกำกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบวิชาชีพกับลูกค้านายจ้างลูกจ้างเพื่อนร่วมวิชาชีพและประชาชนทั่วไปและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bedard (1989 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้สอบบัญชีที่มีความชำนาญและมีประสบการณ์การทำงานมากจะมีพฤติกรรมไม่แตกต่างกับผู้สอบบัญชีฝึกหัด เพราะในกระบวนการปฏิบัติงานสอบนั้น ทุกขั้นตอนต้องเป็นไปตามวิธีการทางกฎหมายและมาตรฐานการสอบบัญชี

7. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างคามพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศเนื่องจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยพึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณและหลักการพื้นฐานที่กำหนดไว้ในวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ถูกต้องเหมาะสม สำนึกในหน้าที่และพึงปฏิบัติตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อผลงานที่มีคุณภาพ รักษาชื่อเสียงและงดเว้นการกระทำที่จะนำมาสู่การเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพพร้อมทั้งจัดทำรายงานการสอบบัญชีอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทันเวลาเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างสม่ำเสมอมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับแผนงานที่วางไว้ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าผู้สอบบัญชีที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพจะนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุดของการสอบบัญชีที่มีคุณภาพทันกาลตามที่ใช้ต้องการและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช ตรีสุทธีวิชา (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรและด้านความพอใจของทุกฝ่ายเนื่องจากพนักงานล้วนเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัดและยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติงานจึงส่งผลให้ผลงานออกมาเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายได้แก่ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานและผู้มาใช้บริการโดยงานมีความสำเร็จถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพผลงานที่ออกมาบรรลุผลตามเป้าหมายโดยได้ปริมาณและคุณภาพตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับแนวคิดของนิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปะพร ศรีจันเพชร (2546 : 1-5) กล่าวว่า มาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปเปรียบเสมือนเกราะป้องกันภัยให้แก่ผู้สอบบัญชีที่ได้ปฏิบัติตาม เพื่อนำมาซึ่งผลงานที่มีคุณภาพ แต่ถ้าผู้สอบบัญชีไม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป ผู้สอบบัญชีจะต้องรับผิดชอบในความเสียหายทั้งหมดที่เกิดขึ้น ทั้งทางกฎหมายและทางวิชาชีพสอบบัญชี งานของผู้สอบบัญชียานั้นก็จะไม่ได้รับการยอมรับจากสาธารณชน ตลอดจนมีผลกระทบต่อวิชาชีพสอบบัญชีส่วนรวม

8. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้างคามพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศเนื่องจากการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ คือ การที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีการปฏิบัติงานด้วยความยินดี มีความตั้งใจ เต็มใจมองเห็นคุณค่าในงานเสียสละอุทิศตนและอุทิศเวลาให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่คิดว่าเป็นการทำงาน นอกเหนือจากหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่บุคคลที่มีความจงรักภักดีในวิชาชีพจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ของวิชาชีพโดยไม่คิดว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานรวมถึงมีการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผลงานได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชชุดา อมรสิน (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นบรรทัดฐานของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับวิชาชีพและเป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมายรวมถึง

เป็นข้อผูกมัด ด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพคือบุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อวิชาชีพบุคคลที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ของวิชาชีพดังนั้นผู้สอบบัญชีภาษีอากรต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีต่อวิชาชีพและอุทิศตนให้กับวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดีขึ้นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และพร้อมที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของความสำเร็จและนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2543 : 237) กล่าวว่า บุคคลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรเพราะเป็นผู้กำหนดโครงสร้างและนโยบายขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นผู้ควบคุมสั่งการและจัดการทรัพยากรภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิชัย มัชฌมานนท์ (2544 : 83 - 88) กล่าวว่าตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงานคือการสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและรวดเร็วทันเวลาได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้าและเพื่อนร่วมงาน

9. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความผูกพันเชื่อมั่นไว้วางใจศรัทธาต่อวิชาชีพและศรัทธาต่อความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยึดมั่นในความรู้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 : 15) กล่าวว่าในการประกอบวิชาชีพ (Professional) เป็นการให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพจึงต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพและไม่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้นโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน สอดคล้องกับแนวคิดของสมามณีกวีเคราะห์หลักทรัพย์ (2551 : เว็บไซต์) กล่าวว่า เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและได้รับผลงานที่มีคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่ตัวผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความจงรักภักดีที่มีความผูกพันหรือความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ยกย่องในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่เสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย มัชฌมานนท์ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่าความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารักษ์ ค้อชากุล (2552 : บทคัดย่อ) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในงานประสิทธิภาพการทำงานการพัฒนางานและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชี ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญและควรวางแผนทางให้นักบัญชีในโรงพยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นการสร้าง ความผูกพัน และความพึงพอใจในงานสนับสนุนให้นักบัญชีในโรงพยาบาลได้มีการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตควรมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพเพื่อเป็นการสร้างความสำเร็จในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพการสอบบัญชีและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ต้องมุ่งมั่นศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงการบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

1.4 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ การยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพและการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพรวมถึงการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างสม่ำเสมอโดยสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุดเพื่อการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน

1.5 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ควรให้ความสำคัญถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพและระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน การสร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่าย และการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เช่น คุณลักษณะของบุคคล ทศนคติในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นต้นเพื่อสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น ศักยภาพในการแข่งขัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหารจัดการ เป็นต้นเพื่อเป็นข้อสนเทศในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในอนาคต

2.3 ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการสอบถามแบบเชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้องและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4 ควรจะเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เช่น ผู้สอบบัญชีภาษีอากร นักบัญชีธุรกิจต่างๆ หรือนักบัญชีที่สังกัดหน่วยงานของรัฐในประเทศไทย เป็นต้น

2.5 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มธุรกิจอื่นเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้จากแต่ละกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรซึ่งจะทำให้งานวิจัยมีประสิทธิผลและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ และคณะ. “ความภักดีความประณีตและความปลอดภัยของนักศึกษา
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ,” วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 9(4) :
53- 60 ; ตุลาคม, 2542.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
โรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- เชษฐนิยา หล้าสงฆ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ความก้าวหน้าในอาชีพความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- คมสัน ชัยเจริญศิลป์. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้. วิทยานิพนธ์
บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- คุรุสภา สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา. คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549.
- จารุมน ศรีสันต์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าวิชาชีพกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2550.
- จิรนนท์ ดวงคำ. ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษาบริษัท
เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, 2551.
- ชนัญญา ลินชีน. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถด้านการบัญชีด้านการสอบบัญชี
ด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับคุณภาพการสอบบัญชี. วิทยานิพนธ์ บข.ม.
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- ณัฐยา ไพสงข. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรม
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.
- ดวงมณี โกมารทัต. การบริการต้นทุน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2554.
- นฤมล สุ่มสวัสดิ์. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : วันทิพย์, 2549.
- นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปะพร ศรีจันทเพชร. การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ :
หจก. ทีพีเอ็น เพรส, 2554.
- _____. การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ : หจก. ทีพีเอ็น เพรส, 2546.
- น้ำจิต ขาววันดี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ
จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.

- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- บัวจันทร์ อินธิโส. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- ประพันธ์ พุทธานู. ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- ปิยะฉัตร แวงโสธรณ์. แบบภาวะผู้นำสมรรถนะผู้นำกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทกสทโทรคมนาคมจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2548.
- ผุดผ่อง ตรีบุบผา. ความสัมพันธ์ระหว่างการรักษาคุณภาพของการบริการและความภักดีต่อการบริการ. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พรเทพ ขำสุภาพ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิกมอุตสาหกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
- พยอม สิงห์เสนห์. การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์, 2548.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : วังใหม่บลูพรินต์, 2546.
- พัชรินทร์ รอดพยันตร์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- พิชิต ชติเรือง. ความพึงพอใจโดยรวมและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทสุพรีมพีริซันแมนูแฟคเจอร์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา, 2547.
- ไพโรจน์ เกตุภักติกุล. คุณสมบัติความรู้ความชำนาญของผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่ทำงานส่วนขนาดเล็กพึงประสงค์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บข.ม. กรุงเทพฯ : เทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ, 2545.
- ภูริชญา มัชฌิมานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพความฉลาดทางอารมณ์และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- ยรรยง ธรรมธัชอารี. บริหารธุรกิจด้วยแนวคิดการบัญชี. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2550.
- ยุดา รักไทย และวีรวัช มาหะสิรานนท์. การบริหารผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท, 2545.
- รัชณี ตรีสุทธิวงษา. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

- วราภรณ์ ค้อชากุล. ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพ
การทำงานการพัฒนาและความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในสถานพยาบาลสังกัด
กระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วิชชุดา อมรสิน. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของ
ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2552.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศนกร, 2549.
- ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารัง. ความจงรักภักดีต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกลุ่มรอง
สารวัตรหรือเทียบเท่าสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2537.
- ศิริพร ชื่นแฉ่ง. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน.
สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
2553.
- สภาวิชาชีพบัญชี. งานทะเบียนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต. 2555.
<<http://www.fap.or.th/cpd.php>> 5 พฤษภาคม 2555.
- สภาวิชาชีพบัญชี. มาตรฐานวิชาชีพบัญชี. 2554. <<http://www.fap.or.th/>> 5 พฤษภาคม,
2554.
- สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย. มาตรฐานการบัญชีของไทยฉบับรวมเล่ม.
กรุงเทพฯ : สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2546.
- _____. มรรยาทของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและคำชี้แจง. กรุงเทพฯ : สมาคมนักบัญชีและ
ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย, 2542.
- สมาคมนักวิเคราะห์หลักทรัพย์. คู่มือจรรยาบรรณและมาตรฐานการประกอบวิชาชีพการวิเคราะห์
และการจัดการลงทุน (พ.ศ. 2550). 2551.
<http://www.fs_academy.com/new_ethics_for_website.html> 30 มีนาคม
2552.
- สมพงษ์ พรอุบลมภ์. การสอบบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พัฒนาการบริหารธรรมนิติ,
2545.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ,
2544.
- สมเดช โรจน์ศรีเสถียร. แอ็คเคาน์ติงโนลี้จ Accounting Knowledge. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2545.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา,
2543.
- สรายุทธ สุวรรณปักษ์. ผลกระทบของคุณสมบัติของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน
ในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ บช.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

- สุชาย ยังประสิทธิ์กุล. การสอบบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ออดิทพอยท์, 2548.
- สุธีศ ทวณิช. “เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับกฎหมายบัญชี : รู้เรื่องดีมีชัยไปกว่าครึ่ง,” วารสารนักบัญชี. 26(1) : 47 ; มกราคม-มีนาคม, 2549.
- สุพานี สฤงวณิช. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. รายงานการพัฒนาศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545.
- อนรรักษ์ ทองสุโขวงศ์ และพรสวรรค์ ทองสุโขวงศ์. คุณสมบัติความรู้และความชำนาญของผู้ทำบัญชีที่ธุรกิจในประเทศขอนแก่นพึงประสงค์. รายงานการวิจัยวิทยาการจัดการ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- อภิวัฒน์ จันกัน. การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- อารี เพชรพุด. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction). 2550. <www.geocities.com> กรกฎาคม, 2552.
- Aakr, D.A., V. Kumer and G.S. Day. Marketing Research. New York : John Wiley & Son, 2001.
- Allen, N.J. and J.P. Meyer. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology. 63(1) : 1-18, 1993.
- Barnard, Chester V. The Functions of The Executive. Massachusetts. s.l. : Harvard University Press, 1961.
- Bedard, Jean. “Expertist in Auditing : Myth or Reality,” Accounting Organization and Society. 14(1-2) : 113-131, 1989.
- Black, K. Business Statistics for Contemporary Decision Making. 4th ed. USA : John Wiley & Sons, 2006.
- Blau, Peter M. and W. Richard Scott. Formal Organizations. San Francisco : Chandler Publishing, 1962.
- Guan, Liming, R. Don, Hansen and M. Maryanne, Mowen. Cost Management. 6th ed. South-Western : Sout-Western CengageLearning, 2006.
- Hirschman, A. O. Exit, Voice and Loyalty. London : Harward University, 1970.
- Johnson, E. N., D. J. Lowe and P. M. J. Reckers. “Alternative Work Arrangements and Perceived Career Success : Current Evidence from the Big Four Firms in the US,” Accounting, Organizations and Society. 33 : 48-72, 2008.
- Kichmeyer, C. “Change and Stability in Managers’ Gender Roles,” The Journal of Applied Psychology. 87(5) : 929 ; March, 2002.

- Lee, SeungSuk. "Relationships among Leadership Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in University Dining Student Workers," ProQuest Dissertations & Theses. 2008 <<http://udini.proquest.com/view/a-correlational-study-between-goid:304329082>> 2011.
- Lovett, H. T. "The Effect of Violating the Assumption of Equal Item Means in Estimation the Livingstone Coefficient," Education and Psychological Measurement. 38(1978) : 239-251, 2002.
- McAulay, B. J., G. Zeitz and G. Blau. "Testing a Push-Pull Theory of Work Commitment Among Organizational Professionals," The Social Science Journal. 43 : 571-596, 2006.
- Nunnally, J. C. Psychometric Theory. New York : McGraw – Hill, 1978.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. Motivation and work behavior. 5th ed. New York : McGraw-Hill, 1991.
- Worman, Linda K. "A Correlational Study between Hospital Employees' Perceptions of Senior Leadership Behaviors and Patient Loyalty," ProQuest Dissertations & Theses. October, 2008. <<http://udini.proquest.com/view/a-correlational-study-between-goid:304329082>> 2011.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีในประเทศไทย
จำนวน 20 ข้อ
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีในประเทศไทย
จำนวน 20 ข้อ
- การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อข้อมูลในการวิจัย
กรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอนตามความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้
มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
- ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิจัย
จะเสนอในภาพรวมเท่านั้น
- หากท่านต้องการรับรายงานสรุปการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับ
แบบสอบถามฉบับนี้ () ต้องการ () ไม่ต้องการ
- หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดติดต่อข้าพเจ้า
นางสาวจรรยา มีسيم วิเศษรักแมนชั่น เลขที่ 14 ถนนธรรมวงศ์สวัสดิ์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดมหาสารคาม รหัสไปรษณีย์ 44000 หมายเลขโทรศัพท์ 082-3032754
E-mail : janya-a@hotmail.com

ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม
และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจรรยา มีسيم
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต
คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 35 ปี
☐ 36 – 40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

- ☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ ต่ำกว่า 50,000 บาท ☐ 50,000 – 75,000 บาท
☐ 75,001 – 100,000 บาท ☐ มากกว่า 100,000 บาท

6. ประสบการณ์ในงานสอบบัญชี

- ☐ น้อยกว่า 3 ปี ☐ 3 – 6 ปี
☐ 7 – 9 ปี ☐ มากกว่า 9 ปี

7. การเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชีหรือประเด็นหัวข้ออื่น

- ☐ น้อยกว่า 12 ชั่วโมง/ปี ☐ 12-15 ชั่วโมง/ปี
☐ 16-19 ชั่วโมง/ปี ☐ มากกว่า 19 ชั่วโมง/ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต
ในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ</u>					
1. ท่านให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการสอบบัญชีและมาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบโดยยึดหลักตามมาตรฐานในการสอบบัญชี					
3. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพตามมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างเคร่งครัด เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
4. ท่านให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทั่วไปและแม่บทของมาตรฐานการสอบบัญชี เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีอยู่เสมอโดยไม่คิดว่าเป็นภาระหรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
<u>ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ</u>					
6. ท่านให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ โดยตระหนักว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เช่น การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสอบบัญชี การจัดทำบัญชี เป็นต้น					
7. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของวิชาชีพ ในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ					
8. ท่านให้ความสำคัญในการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ แม้เป็นกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้วิชาชีพดำรงอยู่ได้ต่อไป					
9. ท่านตระหนักถึงการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อยกย่องประชาสัมพันธ์วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานและยอมรับในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ โดยเห็นว่ามีค่าสำคัญและมีความหมายต่อตนเองเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน					
<u>ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ</u>					
11. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานทุกอย่าง เพื่อวิชาชีพและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของตนเอง					
12. ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ					
13. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ และเสียสละ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่					
14. ท่านมุ่งมั่นที่จะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพสอบบัญชี					
15. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานสอบบัญชี ที่ได้รับมอบหมายทุกครั้งอย่างเต็มที่ โดยไม่คิดว่าเป็นการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติอยู่					
<u>ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ</u>					
16. ท่านเชื่อมั่นเสมอว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานเสมอมา					
17. ท่านมุ่งเน้นในการสร้างความรัก ความศรัทธา รวมถึงความผูกพันต่อวิชาชีพเป็นอย่างมากในการประกอบอาชีพ					
18. ท่านเชื่อมั่นว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่กระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ตลอดเวลา					
19. ท่านให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี โดยยึดหลักคุณธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานของวิชาชีพอย่างเต็มที่					
20. ท่านตระหนักเสมอว่าวิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า โดยมีการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสมอ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต
ในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</u>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี โดยมีความสอดคล้อง ครอบคลุมกับแผนงานที่วางไว้					
2. ท่านสามารถให้บริการและกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตามขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้					
3. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
4. ท่านสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย รวดเร็วทันเวลาและมีประสิทธิภาพสูงสุด					
5. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลและรายงานการสอบบัญชี โดยมีการใช้ทรัพยากรและต้นทุนที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้					
<u>ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</u>					
6. ท่านสามารถกำกับแนะนำการจัดทำบัญชีแก่ผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถจัดทำบัญชีและตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7. ท่านมีความพร้อมและเต็มใจปฏิบัติงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งเสนอแนะข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย					
8. ท่านสามารถให้ความร่วมมือและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในสถานที่ปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี					
9. ท่านสามารถใช้ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. ท่านสามารถเสริมสร้างทักษะการสื่อสารในการปฏิบัติงานที่หลากหลายร่วมกับผู้อื่นได้ เพื่อให้ผลงานเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					
ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
11. ท่านสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานการควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ใช้เวลาน้อย ต้นทุนน้อย รวมถึงเป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนดตามระดับความยากในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำเสนอผลงานได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด					
13. ท่านสามารถพัฒนากระบวนการในการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
14. ท่านสามารถจัดระบบการไหลเวียนของงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความคล่องตัวในกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวม และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ถูกต้อง สมเหตุสมผลและทันต่อเหตุการณ์					
15. ท่านสามารถรวบรวม ประเมิน สรุปและนำเสนอรายงานการสอบบัญชีได้อย่างระมัดระวังและแม่นยำให้ผู้ประกอบวิชาชีพ					
ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ					
16. ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่อง					
17. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางวิชาชีพ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชี					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. ท่านสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางระบบสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่อง					
19. ท่านสามารถนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญทางระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20. ท่านสามารถแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาปรับปรุงวิธีการในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ โดยสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นหรือทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด					

ภาคผนวก ข
คุณภาพของเครื่องมือ

ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความจงรักภักดีในวิชาชีพ		
1.1 ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ		0.810
1.	0.629	
2.	0.766	
3.	0.625	
4.	0.632	
5.	0.440	
1.2 ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ		0.888
1.	0.637	
2.	0.775	
3.	0.826	
4.	0.888	
5.	0.528	
1.3 ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ		0.879
1.	0.734	
2.	0.879	
3.	0.727	
4.	0.655	
5.	0.600	
1.4 ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ		0.912
1.	0.845	
2.	0.777	
3.	0.800	
4.	0.596	
5.	0.882	

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ความสำเร็จในการทำงาน		
2.1 ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ		0.870
1.	0.623	
2.	0.634	
3.	0.761	
4.	0.822	
5.	0.707	
2.2 ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		0.886
1.	0.758	
2.	0.715	
3.	0.710	
4.	0.773	
5.	0.677	
2.3 ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน		0.877
1.	0.692	
2.	0.760	
3.	0.691	
4.	0.769	
5.	0.645	
2.4 ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ		0.894
1.	0.572	
2.	0.724	
3.	0.852	
4.	0.778	
5.	0.794	

ภาคผนวก ค
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม

ตาราง 38 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	Contrast	0.784	2	0.392	1.572	0.212
	Error	29.401	118	0.249		
2. ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพ	Contrast	1.543	2	0.771	2.201	0.115
	Error	41.365	118	0.351		
3. ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ	Contrast	0.103	2	0.052	0.159	0.853
	Error	38.428	118	0.326		
4. ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	Contrast	0.808	2	0.404	1.187	0.309
	Error	40.122	118	0.340		

ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตาราง 39 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.409	0.230	1.778	0.078
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.340	0.084	4.048	0.000*
การยินยอมให้ตรวจสอบกับวิชาชีพ	0.346	0.075	4.622	0.000*
การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.166	0.061	2.714	0.008*
F = 85.696 p = 0.000 Adj R ² = 0.679				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.252	0.274	0.921	0.359
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.443	0.100	4.428	0.000*
การยินยอมให้ตรวจสอบกับวิชาชีพ	0.278	0.089	3.120	0.002*
การมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.168	0.073	2.314	0.022*
F = 64.497 p = 0.000 Adj R ² = 0.614				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 41 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการสร้างความพึงพอใจ แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.613	0.287	2.136	0.035*
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.261	0.105	2.488	0.014*
ด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ	0.386	0.093	4.135	0.000*
ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	0.166	0.076	2.178	0.031*
F = 51.298 p = 0.000 Adj R ² = 0.557				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.685	0.318	2.157	0.033*
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.402	0.114	3.527	0.001*
ด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ	0.383	0.101	3.795	0.000*
F = 56.721 p = 0.000 Adj R ² = 0.482				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 43 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

ความจงรักภักดีในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพของบุคลากร และระบบสารสนเทศ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.382	0.310	1.230	0.221
ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	0.388	0.111	3.483	0.001*
ด้านการยินดียุติศตนให้กับวิชาชีพ	0.465	0.099	4.715	0.000*
F = 71.283 p = 0.000 Adj R ² = 0.539				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-754333-3431 Fax 043-754422

ที่ ศธ.0530.10/

วันที่ 17 กันยายน 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ

ด้วย นางสาวจรรยา มีสิม นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไปตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การุณย์ ประทุม)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์ อุตสาหะวานิชกิจ)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทรศัพท์ 043-754333-3431 Fax 043-754422
 ที่ ศธ.0530.10/ วันที่ 17 กันยายน 2555
 เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชวิทยา

ด้วย นางสาวจรรยา มีสิม นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไปตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปทุภักข์ อุตสาหะวานิชกิจ)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ



ที่ ศธ 0530.10/ง 121๙

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

19 กันยายน 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ด้วย นางสาวจรรยา มีสิม นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวจรรยา มีสิม ได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุมาลี ลิ้มสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายการเงินและบัญชี รักษาการแทน

คณบดีคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจรรยา มีสีม
วันเกิด	วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2532
สถานที่เกิด	อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 18 หมู่ 8 ตำบลหนองไผ่ อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	-
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนโนนหันวิทยายน จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2553	ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2556	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม