



ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์
ของ
พินยา พลแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

วิทยานิพนธ์
ของ
พินยา พลแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
กันยายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวพินยา พลแก้ว
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี
ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.จินตารัตน์ ปิมนิ)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(ผศ.ดร.จุลสุขดา ศิริสม)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

(ผศ.ดร.ไตรรงค์ สวัสดิกุล)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

(อาจารย์ ดร.ศรัญญา รักสงฆ์)

กรรมการ

(อาจารย์บัณฑิตศึกษาประจำคณะ)

(ผศ.ดร.อำภาศรี พอค้า)

กรรมการ

(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

(รศ.ดร.ปฤกษ์บาร์มี อุดสาหะวานิชกิจ)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

(ศ.ดร.ประดิษฐ์ เทอดทูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 22 เดือน ก.ย. พ.ศ. 2559



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2558
ประเภทนิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2558



ประกาศขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากบุคคลทั้งหลาย ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลสุขดา ศิริสม ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไตรรงค์ สวัสดิกุล กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการควบคุมคุณภาพของวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำ คำปรึกษาด้านต่าง ๆ และความรู้อันมีค่าที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปฤกษ์บาร์มี อุตสาหะวานิชกิจ และอาจารย์ ดร.ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์ ที่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยตลอดจนมอบความรู้ และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่าง ๆ จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปิณณิ ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ศรีธัญญา รักสงฆ์ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาศรี พ้อคำ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการตรวจสอบข้อบกพร่อง รวมถึงแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนเจ้าของผลงาน ตำรา และเอกสารทางวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาก่อให้เกิดแนวคิดอันทรงคุณค่าต่องานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวพลแก้ว รวมถึงญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจ และเป็นแรงสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และเพื่อนนิสิตรุ่นที่ 21 และรุ่นพี่ระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจในการศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติสืบไป

พินยา พลแก้ว



ชื่อเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ผู้วิจัย นางสาวพินยา พลแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลสุขดา ศิริสม
และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไตรรงค์ สวัสดิกุล

ปริญญา บข.ม. สาขาวิชา การบัญชี

มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีที่พิมพ์ 2559

บทคัดย่อ

ความศรัทธาในวิชาชีพ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อ ความเลื่อมใส ความรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตนทุ่มเทกับงานในวิชาชีพและมอบความจงรักภักดีให้โดยปรารถนาอย่างแรงกล้า โดยไม่มีการบังคับและเชื่อมั่นในองค์ความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่เป็นแรงกระตุ้น และสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงานอันจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในตนเองสู่ความสำเร็จในการทำงานหรือสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 118 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t-test, F-test (ANOVA และ MANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศ

ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพแตกต่างกัน และผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย และด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน 2) ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศ 3) ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์



และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านประสิทธิภาพ
ในการบรรลุจุดหมาย และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ 4) ความศรัทธาในวิชาชีพ
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน
โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

โดยสรุป ความศรัทธาในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จ
ในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรโดยรวม ดังนั้น ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน
ผู้สอบบัญชีภาษีอากรต้องมีความศรัทธาในวิชาชีพและรู้สึกเต็มใจที่จะประกอบวิชาชีพสอบบัญชี
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการทำงาน



TITLE	Relationship between Professional Faith and Job Success of Tax Auditors in Thailand.		
AUTHOR	Ms. Pinya Phonkaew		
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Julsuchada Sirisom and Asst. Prof. Dr. Trairong Swatdikun		
DEGREE	M.Acc.	MAJOR	Accounting
UNIVERSITY	Maharakham University	DATE	2016

ABSTRACT

Professional faith is a comprehensive form of a person belief delighted to be dedicated to his/her profession and delightful delivers loyalty and confidence in the knowledge of the profession as a stimulant and creating a positive professional attitude to achieve success in their working or professional goals. Therefore, the author studied the relationships between professional faith and job success of tax auditors in Thailand, by collecting data from 118 tax auditors in Thailand and using questionnaire as a tool, statistics used for data analysis were t-test, F-test (ANOVA and MANOVA), multiple correlation analysis, simple regression analysis, and multiple regression analysis.

The results found that the tax auditors agreed with having professional faith in general and in each subscale at a high level at the followings: professional commitment, professional dedication, professional loyalty and professional attitude. The tax auditors had opinions about job 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 tax auditors had different genders agree with having professional faith in the aspect of professional dedication differently. In addition, the tax auditors had different ages agree with having job success in the aspect of capability of employee and information system differently.

The regression analysis shows that 1) the professional faith in the aspect of professional commitment had positive relationship and effects on job success in overall and in the aspects of goal achievement efficiency and working compliance 2) the professional faith in the aspect of professional dedication had positive relationship and effects on job success in overall and in the aspects of goal achievement efficiency, working compliance and capability of employee and information system 3) the professional faith in the aspect of professional loyalty had



positive relationship and effects on job success in overall and in the aspects of goal achievement efficiency and capability of employee and information system

4) the professional faith in the aspect of professional attitude had positive relationship and effects on job success in overall and in the aspects of participant satisfaction.

In conclusion, the profession faith had a positive relationship and effects on job success in overall. Therefore, creating job success Tax auditors are required professional faith and should be willing to delivery professional skill.



สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	สมมุติฐานในการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีภาษีอากร	7
	แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธา	14
	แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน	25
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
3	วิธีดำเนินการวิจัย	39
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	40
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	42
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
	ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	46
	ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในประเทศไทย	48
	ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ในประเทศไทย	53



บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	58
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	65
ตอนที่ 6 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพต่อ ความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย	83
สรุปผล	84
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	93
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	101
ภาคผนวก ข คุณภาพเครื่องมือ	108
ภาคผนวก ค การเปรียบเทียบค่าแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่	111
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	116
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์	119
ประวัติย่อของผู้วิจัย	121



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามตอบกลับ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำแนกออกตามเขตพื้นที่	39
2	ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	46
3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	48
4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นรายข้อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	49
5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	50
6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	51
7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นรายข้อ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	52
8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชี ภาษีอากรในประเทศไทย	53
9	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย เป็นรายข้อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	54
10	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นรายข้อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	55
11	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานตามแนวการทำงาน เป็นรายข้อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	56
12	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศเป็นรายข้อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	57
13	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน (t-test)	58
14	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	58
15	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	59



16	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)	59
17	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)	60
18	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (t-test)	60
19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน (ANOVA)	61
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน (MANOVA)	61
21	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)	62
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)	63
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการตรวจสอบ แตกต่างกัน (ANOVA)	64
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน	65
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)	66
26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)	66
27	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)	67



28	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)	67
29	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	68
30	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบ แตกต่างกัน (ANOVA)	69
31	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบ แตกต่างกัน (MANOVA)	69
32	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)	70
33	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)	70
34	การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีจำนวนครั้ง ในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบแตกต่างกัน (ANOVA)	71
35	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	73
36	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	74
37	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	75
38	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	76
39	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	77



40	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	78
41	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	79
42	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	80
43	การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	81
44	การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	82



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1. ลำดับความต้องการของ Abraham H. Maslow 29



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวมุ่งสู่การค้าเสรี ก่อให้เกิดผลกระทบไปยังอุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจการเงิน การธนาคาร ธุรกิจการท่องเที่ยว และธุรกิจภาคเกษตรกรรม รวมไปถึงบุคลากรในวิชาชีพต้องเรียนรู้และให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพในการดำรงอยู่ ซึ่งทุกวิชาชีพล้วนแล้วแต่เกิดจากรักความศรัทธาจะทำงานอย่างอุทิศตนเพื่อความเจริญของวิชาชีพ เพื่อประโยชน์สุขของสาธารณชน และเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจหรือประกอบวิชาชีพที่ตนทำอยู่ วิชาชีพสอบบัญชีถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจไม่น้อยไปกว่าวิชาชีพกฎหมาย วิศวกรรม หรือแพทย์ เพราะการปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชี เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้สอบบัญชีต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับความถูกต้องตามควรของรายงานทางการเงิน และการประสานงานกับนักบัญชี ตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานที่เข้าทำการตรวจสอบเพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปได้ด้วยดี (สุมินทร เป้าธรรม. 2556 : 117) ดังนั้น ผู้สอบบัญชีอาชีพในฐานะวิชาชีพ นอกจากจะมีองค์ความรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพแล้ว ความศรัทธาในวิชาชีพยังนับว่าเป็นรากฐานหรือจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ความศรัทธาในวิชาชีพ (Professional Faith) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อ ความเลื่อมใส ความรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตนทุ่มเทกับงานในวิชาชีพและมอบความจงรักภักดีให้โดยปราศจากอย่างแรงกล้า โดยไม่มีการบังคับและเชื่อมั่นในองค์ความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่เป็นแรงกระตุ้นและสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงานอันจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในตนเองสู่ความสำเร็จหรือสู่เป้าหมายของวิชาชีพ เพื่อต้องการที่จะทำให้วิชาชีพบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพ คือ มีความรู้สึกรักและเชื่อมั่นว่าวิชาชีพจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และมีความยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ความศรัทธาในวิชาชีพจึงเป็นเหตุผลและหลักการเบื้องต้นในการปฏิบัติงานในก้าวต่อไป (จรรยา มีสิม. 2556 : 1) ดังนั้น หากบุคคลมีความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Commitment) มีการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (Professional Dedication) มีความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) และมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Professional Attitude) ย่อมเป็นการประสานพฤติกรรมของสมาชิกกับเป้าหมายของวิชาชีพเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในการทำงาน



ความสำเร็จในการทำงาน (Job Success) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ประหยัดเวลา เกิดการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด และบรรลุตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ของความสำเร็จที่กำหนดไว้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาชีพต้องการ ซึ่งเป็นการค้นพบความสามารถ ความชำนาญที่ดีที่สุดของบุคคล สามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นรวมทั้งการประเมินตนเองในด้านคุณภาพงาน การเพิ่มผลผลิต ความรู้ในงาน ความเชื่อถือได้ และแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งจะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมีการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่พึงพอใจแก่ลูกค้าที่ใช้บริการตลอดจนบุคคลรอบข้างจนเป็นที่ยอมรับ อันจะนำไปสู่การบรรลุในผลที่คาดหวังของความสำเร็จ (วิชชุตา อมรสิน. 2552 : 2) ดังนั้น การวัดความสำเร็จในการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (Goal Achievement Efficiency) ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (Working Compliance) และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) (Guan and others. 2006 : 472-479)

ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (Tax Auditors) เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี โดยได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร สามารถตรวจสอบและรับรองบัญชีของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกินห้าล้านบาท และมีรายได้รวมไม่เกินสามสิบล้านบาท ซึ่งผู้สอบบัญชีภาษีอากรเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญต่อการเงินที่จะนำไปเปิดเผยต่อสาธารณชน ด้วยการตรวจสอบและรับรองงบการเงินก่อนที่จะเปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลภายนอกหรือผู้ที่ต้องการนำงบการเงินไปใช้เพื่อใช้ประโยชน์ โดยมาตรฐานกระบวนการสอบบัญชีนั้น เป็นกระบวนการการปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งหลักฐานเพียงพอเหมาะสม และสามารถตรวจสอบได้ (หัตยา ภูน้ำเย็น. 2557 : 2) ดังนั้น ผู้สอบบัญชีภาษีอากรก็จะมาช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ช่วยลดความเสี่ยงของการบันทึกบัญชีที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้แสดงตัวเลขในงบการเงินตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ เพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจในการทำธุรกิจ และวางแผนทางธุรกิจอย่างเหมาะสมต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับทัศนคติในกระบวนการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับสถาบันวิชาชีพต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความศรัทธาในวิชาชีพให้เกิดกับสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานต่อไป



ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความศรัทธาในวิชาชีพที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
2. เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย มีความมุ่งมั่น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานด้วยความศรัทธาในวิชาชีพของตน
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถาบันวิชาชีพต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความศรัทธาในวิชาชีพ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
5. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้ตระหนักถึงความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ความศรัทธาในวิชาชีพ (Professional Faith) โดยประยุกต์จากแนวคิดอุดมการณ์วิชาชีพของ อัครพงษ์ สัจจวาที (2546 : 247-249) ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Commitment)



- 1.2 ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (Professional Dedication)
- 1.3 ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty)
- 1.4 ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Professional Attitude)
2. ความสำเร็จในการทำงาน (Job Success) โดยประยุกต์จากแนวคิดการวัดผล
การปฏิบัติงานแบบคุณลักษณะของ Guan และคณะ (2006 : 472-479) ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (Goal Achievement Efficiency)
 - 2.2 ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction)
 - 2.3 ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (Working Compliance)
 - 2.4 ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
จำนวน 2,976 คน (กรมสรรพากร. 2558 : เว็บไซต์)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
จำนวน 380 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 42-43)
และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
3. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 – 5 มกราคม 2559
5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - กลุ่มที่ 1 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความศรัทธาในวิชาชีพ
กับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความศรัทธาในวิชาชีพ
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
 - กลุ่มที่ 2 การเปรียบเทียบความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
 - ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์
ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรม
เกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี
 - ตัวแปรตาม ได้แก่ ความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความศรัทธาในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรในประเทศไทย
2. ความศรัทธาในวิชาชีพมีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร
ในประเทศไทย
3. ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับ
การอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน มีความศรัทธาในวิชาชีพแตกต่างกัน
4. ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับ
การอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน มีความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (Tax Auditor) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการขึ้นทะเบียน
และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีจากอธิบดีกรมสรรพากร สามารถตรวจสอบและรับรองบัญชีเฉพาะ
ห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลขนาดเล็ก และต้องไม่อยู่ในระหว่างถูกพักหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต
หรือขาดต่อใบอนุญาต
2. ความศรัทธาในวิชาชีพ (Professional Faith) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อ
ความเลื่อมใส ความรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตนทุ่มเทกับงานในวิชาชีพและมอบความจงรักภักดี
ให้โดยปราศจากอย่างแรงกล้า โดยไม่มีการบังคับ และเชื่อมั่นในองค์ความรู้ที่ได้จากวิชาชีพ
ที่เป็นแรงกระตุ้นและสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน อันจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในตนเอง
สู่ความสำเร็จหรือสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - 2.1 ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Commitment)
หมายถึง การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในศีลธรรมอันดี
ช่วยยกฐานะวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากสาธารณชน และช่วยป้องกันความเสื่อมโทรมแห่งวิชาชีพ
 - 2.2 ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (Professional Dedication) หมายถึง
การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเพียรพยายาม
ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด
ด้วยความรับผิดชอบและมองเห็นคุณค่าของงานในวิชาชีพ
 - 2.3 ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน
ภูมิใจในวิชาชีพ มีความตั้งใจ ปราศรัย และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพต่อไป



2.4 ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Professional Attitude) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจในงานวิชาชีพที่เกิดขึ้น เชื่อว่าวิชาชีพจะนำพาตนไปสู่ความสำเร็จ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรวิชาชีพเกิดแนวโน้มพฤติกรรมในทางบวกต่อชีวิตการทำงาน

3. ความสำเร็จในการทำงาน (Job Success) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ประหยัดเวลา เกิดการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด ทนต่อเหตุการณ์และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ประกอบด้วย

3.1 ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (Goal Achievement Efficiency) หมายถึง การดำเนินงานที่ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการวางแผนอย่างมีระบบทิศทาง มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ช่วยให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร กำหนดแผนงาน ทรัพยากรที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการนำแผนงานไปปฏิบัติ มีการตรวจสอบการควบคุมและวัดผลการปฏิบัติที่เหมาะสม ปรับปรุงและแก้ไขหากเกิดข้อบกพร่องหรือข้อจำกัด มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

3.2 ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานของตนเองที่นำมาซึ่งความความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติในแง่บวกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย ได้แก่ ผู้รับบริการงานสอบบัญชี พนักงานและลูกจ้าง และหน่วยงานอื่น ๆ

3.3 ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (Working Compliance) หมายถึง การปฏิบัติงานภายในสำนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานสำนักงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานตามคำสั่งกรมสรรพากรกำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ได้งานครบถ้วน ประหยัดเวลา ต้นทุนน้อยและเป็นไปตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) หมายถึง การพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีภาษีอากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธา
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีภาษีอากร

1. ความเป็นมาของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

แนวโน้มการจัดตั้งธุรกิจเพื่อดำเนินธุรกิจในรูปของห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด และนิติบุคคลในรูปแบบอื่น ได้มีการจัดตั้งมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามอัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและ ด้วยระบบการจัดทำบัญชีและระบบการตรวจสอบบัญชีมีความเป็นสากลมากขึ้น ซึ่งการตรวจสอบของนิติบุคคลจะต้องดำเนินการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอกธุรกิจ นั่นก็คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และต้องมีความอิสระจากธุรกิจที่ตรวจสอบ แต่ด้วยจำนวนผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีจำนวนที่ไม่มาก และการเพิ่มขึ้นของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในแต่ละปี ไม่เพียงพอกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนธุรกิจที่มีการจัดตั้งเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้กระทรวงพาณิชย์ อาศัยพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการยกเว้นไม่ต้องจัดให้งบการเงินได้รับการตรวจสอบ และแสดงความเห็นโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต พ.ศ. 2544 ซึ่งกำหนดให้ธุรกิจขนาดเล็กไม่ต้องผ่านการตรวจสอบในการจัดทำงบการเงิน โดยให้บังคับใช้สำหรับงบการเงินที่มีรอบบัญชีสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

นอกจากการจัดทำงบการเงินของธุรกิจขนาดเล็กที่ได้รับการยกเว้นจากหน่วยงานของรัฐ คือกรมพัฒนาธุรกิจการค้า สังกัดกระทรวงพาณิชย์ แต่ธุรกิจขนาดเล็กยังจะต้องมีการนำส่งงบการเงินต่อกรมสรรพากร สังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการยื่นแบบชำระภาษีเงินได้ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดเก็บรายได้หลักของรัฐในการพัฒนาประเทศ เช่นนี้ทางกรมสรรพากรจึงไม่อาจวางใจให้ผู้ประกอบการแสดงรายการภาษีเงินได้ที่ส่งต่อรัฐโดยตรง โดยไม่ผ่านการตรวจสอบจากบุคคลภายนอกที่เป็นอิสระจากนิติบุคคล ดังนั้น เพื่อประโยชน์แห่งการจัดเก็บภาษีอากร ตามประมวลรัษฎากร ทางกรมสรรพากรจึงได้ออกกฎหมายกำหนดให้มีผู้สอบบัญชีภาษีอากร โดยให้ตรวจสอบงบการเงินที่ได้รับการยกเว้นการตรวจสอบงบการเงิน โดยอาศัยมาตรา 3 สัตตแห่งประมวลรัษฎากรและประกาศอธิบดีกรมสรรพากรเกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชี ให้ออกคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป. 98/2544 กำหนดให้มีการจัดการทดสอบเพื่อเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ให้เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีตามประมวลรัษฎากร ซึ่งเดิมทางกรมสรรพากรได้กำหนด



ไว้ในกฎหมายภาษีอากรประมวลรัษฎากรว่า ให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเท่านั้น เป็นผู้ตรวจสอบบัญชี และรับรองงบการเงินตามประมวลรัษฎากร โดยในเบื้องต้น ทางกรมสรรพากรได้ใช้มาตรฐาน การสอบบัญชีที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตใช้ เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบก็คือ สำนักมาตรฐานสอบบัญชีภาษีอากร กรมสรรพากร (สมาคมผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2558 : เว็บไซต์)

2. ความหมายของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

จากการศึกษาค้นคว้าทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมาย ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรแตกต่างกันออกไป โดยผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

กรมสรรพากร (2557 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง ผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากรที่ขอขึ้นทะเบียน และได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร โดยสามารถตรวจสอบและรับรองบัญชีเฉพาะห้างหุ้นส่วน จดทะเบียนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยที่ได้รับ ยกเว้นไม่ต้องจัดให้งบการเงินได้รับการตรวจสอบ และแสดงความเห็นโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตามกฎหมายกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติ การบัญชี พ.ศ. 2543 (ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ได้รับยกเว้นดังกล่าว มีทุนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์ รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท)

หัตยา ภูน้ำเย็น (2557 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง ผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี โดยได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร สามารถตรวจสอบและรับรอง บัญชีของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนที่มีทุน สินทรัพย์และรายได้ ทุกรายการไม่เกินจำนวนที่กำหนด ไว้ตามกฎหมายกระทรวง ดังนี้ ทุนห้าล้านบาท สินทรัพย์รวมสามสิบล้านบาท และรายได้รวมสามสิบล้านบาท

นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันเพชร (2554 : 1-10) ได้ให้ความหมาย ไว้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเป็นนักบัญชีผ่านการทดสอบความรู้ และได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบงบการเงินของห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ขนาดเล็ก (ซึ่งมีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท) การปฏิบัติงาน ตรวจสอบงบการเงินของผู้สอบบัญชีภาษีอากรจัดเป็นการตรวจสอบงบการเงินผสมกับการตรวจสอบ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางและวิธีการที่กรมสรรพากรกำหนด

สุนิษา ธงจันทร์ (2552 : 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีตามอธิบดีกรมสรรพากรกำหนด ให้ตรวจสอบและรับรองบัญชี เฉพาะห้างหุ้นส่วนที่มีทุนจดทะเบียนไม่เกิน 5 ล้านบาท มีสินทรัพย์รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท ซึ่งต้องไม่อยู่ในระหว่างถูกพักหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต หรือขาดต่อใบอนุญาต

สุเทพ พงษ์พิทักษ์ (2551 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง ผู้ตรวจสอบบัญชีที่ขอขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร ให้เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีเฉพาะห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ที่ได้รับยกเว้นไม่ต้องจัดให้งบการเงินได้รับการตรวจสอบและแสดงความเห็นโดยผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ตามกฎหมายกระทรวง ออกตามความในพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543

จารุมน ศรีสันต์ (2550 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง บุคคลที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนดให้ทำหน้าที่ตรวจสอบและรับรองบัญชีตามประมวลรัษฎากร



และเสนอรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชีพร้อมลงลายมือชื่อต่องบการเงินของห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลขนาดเล็ก

จากความหมายของผู้สอบบัญชีภาษีอากรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร หมายถึง บุคคลที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีจากอธิบดีกรมสรรพากร สามารถตรวจสอบและรับรองบัญชีเฉพาะห้างหุ้นส่วน นิติบุคคลขนาดเล็ก และต้องไม่อยู่ในระหว่างถูกพักหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต หรือขาดต่อใบอนุญาต

3. วัตถุประสงค์ของการสอบบัญชีภาษีอากร

การตรวจสอบงบการเงินของผู้สอบบัญชีมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีสามารถแสดงความคิดเห็นต่องบการเงินนั้นได้จัดทำขึ้นในส่วนที่เป็นสาระสำคัญเป็นไปตามแม่บทการบัญชี ในการรายงานทางการเงินหรือไม่ ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการตรวจสอบงบการเงิน คือการแสดงความเห็นว่า งบการเงินนั้นได้แสดงฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงานของกิจการ โดยถูกต้องตามควรในสาระสำคัญตามหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไป โดยการสอบบัญชีภาษีอากร ผู้สอบบัญชีภาษีอากรจะต้องยึดหลักการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการของผู้เสียภาษี โดยไม่ขัดต่อข้อกำหนดและจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี โดยจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง โดยชี้แจงและสร้างความเข้าใจอันดีต่อผู้เสียภาษี ซึ่งเป็นลูกค้า ตามหลักการบัญชีที่รองรับทั่วไปและตามหลักเกณฑ์ของประมวลรัษฎากรและผู้สอบบัญชีภาษีอากร ปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงเรื่องต่อไปนี้ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ. 2549 : 2)

3.1 การตรวจสอบและรับรองบัญชีให้มีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่าย

การดำเนินงานของสำนักงานสอบบัญชี ไม่ว่าจะจัดตั้งสำนักงานสอบบัญชีในรูปแบบใดต้องยึดหลักการเดียวกันกับการดำเนินธุรกิจ โดยปฏิบัติงานตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพและเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

3.2 บริหารและลดความเสี่ยงจากการตรวจสอบและรับรองบัญชี

ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ได้เริ่มปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีภาษีอากรควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์การบริหารที่จะลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี เพื่อให้ความเสี่ยงนั้นลดน้อยลงต่ำลงจนถึงระดับที่ตนยอมรับ

3.3 เพิ่มคุณค่าจากการตรวจสอบและรับรองบัญชีให้แก่ผู้เสียภาษี

การตรวจสอบและรับรองบัญชี เป็นการให้บริการตามความคาดหวังของผู้เสียภาษีที่เป็นลูกค้าผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่สามารถทำให้ผู้เสียภาษีได้รับรู้ถึงผลงานที่เกินกว่าความคาดหวังของผู้เสียภาษีอากร ย่อมเป็นการเพิ่มคุณค่าของการให้บริการงานสอบบัญชีภาษีอากร

4. คุณสมบัติของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ผู้สอบบัญชีภาษีอากรจะต้องมีคุณสมบัติและผ่านการทดสอบเพื่อได้รับใบอนุญาต ตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.98/2544 เรื่องกำหนดคุณสมบัติ การทดสอบ การขอขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาต การอบรม การต่ออายุ และการขอออกใบแทนใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร ลงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2544 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (กรมสรรพากร. 2557 : เว็บไซต์)

4.1 สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบัญชี หรือประกาศนียบัตร

ทางการบัญชี ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับรองเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีดังกล่าว



- 4.2 มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- 4.3 มีสัญชาติไทยหรือมีสัญชาติของประเทศที่ยินยอมให้บุคคลสัญชาติไทยเป็นผู้สอบบัญชีในประเทศนั้นได้
- 4.4 ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- 4.5 ไม่เคยต้องโทษจำคุกในคดีเกี่ยวกับภาษีอากร หรือคดีอื่นที่อธิบดีเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งความเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร
- 4.6 ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- 4.7 ไม่เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีที่อยู่ระหว่างถูกสั่งพักหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต

5. หลักเกณฑ์การทดสอบ

บุคคลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 4 และมีความประสงค์จะขอเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรจะต้องผ่านการทดสอบในวิชาดังต่อไปนี้ (กรมสรรพากร. 2557 : เว็บไซต์)

5.1 วิชาการบัญชี ทดสอบความรู้การบัญชีเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน โดยครอบคลุมในเรื่องแม่บทการบัญชี การบันทึกบัญชี การจัดทำงบการเงินตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า การเปิดเผยข้อมูลในงบการเงิน มาตรฐานการบัญชีเกี่ยวกับสินทรัพย์ หนี้สิน และส่วนของผู้เป็นหุ้นส่วน การรับรู้รายได้และค่าใช้จ่าย การบัญชีต้นทุนผลิตสินค้า ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการที่ไม่มีส่วนได้เสียสาธารณะ (Thai Financial Reporting Standards Accountable Entities : TFRS for NPAEs) ที่สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกาศใช้ในปัจจุบัน

5.2 วิชาการสอบบัญชี ทดสอบความรู้เกี่ยวกับการสอบบัญชีตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่สภาวิชาชีพในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกาศใช้ในปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และการรายงานสำหรับผู้สอบบัญชีภาษีอากร ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร โดยครอบคลุมถึงหลักฐานการสอบบัญชีและวิธีการรวบรวมหลักฐาน หลักพื้นฐานของการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยง เทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการตรวจสอบ การจัดทำกระดาดำทำการ แนวการตรวจสอบ การสอบทานและการควบคุมงานสอบบัญชี จรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี

5.3 ความรู้เกี่ยวกับประมวลรัษฎากร และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย ทดสอบความรู้เกี่ยวกับ

5.3.1 ประมวลรัษฎากร ในส่วนที่เกี่ยวกับการคำนวณกำไรสุทธิเพื่อเสียภาษีเงินได้ นิติบุคคลของห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ อากรแสตมป์ หน้าที่เกี่ยวกับการยื่นแบบแสดงรายการ การนำส่งภาษี การหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่าย การจัดทำรายงานและบัญชีพิเศษ ตามประมวลรัษฎากร รวมถึงประกาศเกี่ยวกับการตรวจสอบและรับรองบัญชีตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร

5.3.2 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. 2543 ประกาศและคำสั่งของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน

ดังนั้น ผู้ที่ผ่านการทดสอบ 3 วิชา คือ วิชาการบัญชี วิชาการสอบบัญชี และความรู้เกี่ยวกับประมวลรัษฎากรและประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย สามารถมาขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร



ต่ออธิบดีกรมสรรพากรได้

ในการขอเข้ารับการทดสอบ ผู้ขอเข้ารับการทดสอบต้องชำระค่าธรรมเนียมในการทดสอบวิชาละ 500 บาทและไม่จำเป็นต้องสอบทั้ง 3 วิชาในคราวเดียวกัน โดยสามารถสะสมผลการทดสอบของแต่ละวิชาที่สอบผ่านได้ไม่เกิน 3 ปีนับแต่วันที่ผ่านการทดสอบ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินวิชาที่ถือว่าผ่านการทดสอบจะต้องได้คะแนนในแต่ละวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ในการสมัครเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร เดิมกรมสรรพากรได้เปิดให้ผู้สนใจยื่นคำขอเข้าทดสอบได้ 2 วิธี คือ สมัครด้วยตนเองที่กรมสรรพากร และสมัครทางไปรษณีย์ แต่ในปัจจุบันซึ่งเป็นยุค IT เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการสมัครเข้ารับการทดสอบ ครั้งที่ 5 (2/2546) กรมสรรพากรจึงได้เปิดรับสมัครเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรทางอินเทอร์เน็ตเพียงทางเดียว โดยผู้ขอเข้ารับการทดสอบที่จบการศึกษาในประเทศ ไม่ต้องนำส่งเอกสารหลักฐานในการยื่นคำขอเข้าทดสอบใดๆ จนกว่าจะเป็นผู้มีสิทธิขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร สำหรับผู้ขอเข้ารับการทดสอบที่จบการศึกษาจากต่างประเทศและขอเข้ารับการทดสอบครั้งแรก ต้องนำส่งสำเนาเอกสารปริญญาบัตร ใบแสดงผลการศึกษารายวิชา (Transcript) และคู่มือการศึกษาตามหลักสูตรอย่างละ 3 ชุด

ทั้งนี้ กรมสรรพากรจะทำการเปิดให้ผู้ที่มีความสนใจยื่นคำขอเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรปีละ 2 ครั้ง ครั้งแรกจะเปิดรับสมัครประมาณเดือนมกราคม และทดสอบประมาณเดือนมีนาคม ครั้งที่สองจะเปิดรับสมัครเข้ารับการทดสอบประมาณเดือนกรกฎาคม และทดสอบประมาณเดือนกันยายน ของทุกปี

6. การขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร

เมื่อมีคุณสมบัติและผ่านการทดสอบครบทั้ง 3 วิชาตามที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนด จะต้องยื่นคำขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรด้วยตนเองด้วยแบบคำขอขึ้นทะเบียนผู้สอบบัญชีภาษีอากร (แบบ บก.02) พร้อมชำระค่าธรรมเนียมการขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร จำนวน 200 บาท ต่ออธิบดีกรมสรรพากรภายในกำหนดเวลา 1 เดือน นับแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบ โดยจะต้องนำเอกสารหลักฐานต่างๆ ยื่นพร้อมกับแบบคำขอขึ้นทะเบียน ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (แบบ บก.02) ดังนี้ (กรมสรรพากร. 2557 : เว็บไซต์)

6.1 ใบปริญญาบัตร

6.2 ใบแสดงผลการศึกษารายวิชา (Transcript)

6.3 ใบรับรองคุณวุฒิการศึกษาจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและทบวงมหาวิทยาลัย (กรณีจบการศึกษาจากต่างประเทศ)

6.4 บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรข้าราชการที่มีเลขบัตรประชาชน พร้อมทั้งทะเบียนบ้าน

6.5 บัตรประจำตัวผู้เสียภาษี

6.6 ใบเปลี่ยนแปลงชื่อ – ชื่อสกุล (ถ้ามี)

6.7 ใบสำคัญการจดทะเบียนสมรส หรือใบสำคัญการหย่า (ถ้ามี)

6.8 รูปถ่ายปกติ หน้าตรง แต่งกายสุภาพ ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา ดำถ่ายในคราวเดียวกัน ขนาด 2 นิ้ว จำนวน 3 รูป และขนาด 1 นิ้ว จำนวน 1 รูป

6.9 บัตรประจำตัวสอบ (ถ้ามี)



6.10 เอกสารของผู้ให้คำรับรองตามแบบคำขอขึ้นทะเบียนผู้สอบบัญชีภาษีอากร

6.10.1 ผู้รับรองเป็นข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป หรือผู้รับรองเป็นข้าราชการทหาร ตั้งแต่ยศพันเอกขึ้นไป หรือผู้รับรองเป็นข้าราชการตำรวจตั้งแต่ยศพันตำรวจเอกขึ้นไป ให้แนบสำเนา บัตรประจำตัวข้าราชการ กรณีบัตรข้าราชการไม่ระบุระดับ (ข้าราชการครู) ให้รับรองสำเนา บัตรว่าเป็นระดับใดในปัจจุบัน

6.10.2 ผู้รับรองเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร หรือผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ให้แนบสำเนาใบทะเบียนของผู้สอบบัญชีและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

เอกสารข้อ 6.1 – 6.7 ให้นำตัวจริงพร้อมสำเนาภาพถ่ายอย่างละ 1 ฉบับ ยกเว้น ข้อ 6.2 ให้นำสำเนามา 2 ฉบับ เมื่ออธิบดีกรมสรรพากรได้อนุมัติให้รับขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาต ให้เป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรแล้ว ใบอนุญาตดังกล่าวจะมีอายุ 5 ปี

7. หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

โดยจะต้องปฏิบัติงานตรวจสอบและรับรองบัญชี งบการเงินของห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ขนาดเล็ก ดังต่อไปนี้ (นิพนธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร. 2549 : 18-2)

7.1 ต้องตรวจสอบตามแนวทางและวิธีการที่กรมสรรพากรกำหนด โดยใช้วิธีทดสอบ และวิธีการตรวจสอบอื่นที่เหมาะสม และให้เน้นการทดสอบความถูกต้องของงบการเงินและบัญชี ว่าแสดงข้อมูลและรายการถูกต้องเป็นจริงตามควร ตรงตามเอกสารประกอบการลงบัญชีและบันทึก บัญชีตามหลักการบัญชีรับรองทั่วไปหรือไม่ เอกสารประกอบการลงบัญชี เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับรายการที่เกิดขึ้นจริงถูกต้องเชื่อถือได้ และเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือไม่

7.2 ต้องตรวจสอบความถูกต้องในส่วนที่เป็นสาระสำคัญทางด้านภาษีอากร ตามประมวลรัษฎากร

7.3 ต้องรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี โดยกล่าวถึงผลการตรวจสอบ ที่พบอธิบายข้อยกเว้นที่สำคัญ (ถ้ามี) และจะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญของบัญชี ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

7.3.1 งบการเงินแสดงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานตรงตามสมุดบัญชี และเอกสารประกอบการลงบัญชี

7.3.2 งบการเงินที่จัดทำขึ้นตามหลักการบัญชีและวิธีปฏิบัติทางการบัญชีที่รับรอง ทั่วไปหรือมาตรฐานการบัญชี

7.3.3 เอกสารประกอบการลงบัญชี เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายการที่เกิดขึ้นจริงถูกต้อง เชื่อถือได้และเกี่ยวข้องกับกิจการ

7.3.4 กิจการได้ปรับปรุงกำไรสุทธิหรือขาดทุนสุทธิทางบัญชีให้เป็นกำไรสุทธิ หรือขาดทุนสุทธิ เพื่อเสียภาษีอากรตามประมวลรัษฎากร

7.3.5 เปิดเผยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญและแจ้งพฤติการณ์ไว้ในรายงาน การตรวจสอบและรับรองบัญชี เมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรตรวจพบว่า ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลมีพฤติการณ์ ในการทำเอกสารประกอบการลงบัญชีหรือบันทึกบัญชีที่เห็นว่า ไม่ตรงกับความเป็นจริง จนเป็นเหตุให้ไม่เสียภาษีหรือเสียภาษีน้อยกว่าความเป็นจริง ให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเปิดเผยข้อเท็จจริง อันเป็นสาระสำคัญของบัญชีและแจ้งพฤติการณ์ไว้ในรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี



7.3.6 ผู้สอบบัญชีภาษีอากรจะต้องยึดหลักการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เสียภาษี โดยไม่ขัดต่อข้อกำหนดและจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบ และรับรองบัญชี โดยจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง โดยไม่ขัดต่อข้อกำหนดและจรรยาบรรณ ของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี โดยจะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง โดยชี้แจงและสร้างความเข้าใจอันดี ต่อผู้เสียภาษี ซึ่งเป็นลูกค้าตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและตามหลักเกณฑ์ของประมวลรัษฎากร

8. จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ดังต่อไปนี้

(กรมสรรพากร. 2557 : เว็บไซต์)

8.1 ต้องรักษาความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต

8.2 ต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถของวิชาชีพ

8.3 ไม่ตรวจสอบและรับรองบัญชีในกิจการที่เกินความรู้ความสามารถ

และไม่ทำการตรวจสอบและรับรองบัญชีเกิน 300 รายต่อปี

8.4 ไม่ลงลายมือชื่อรับรองในรายงานของกิจการที่ตนมิได้ตรวจสอบ

หรือควบคุมการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบ

8.5 ต้องสอดส่องและใช้ความระมัดระวังในการตรวจสอบ และรับรองบัญชี เยี่ยงผู้ประกอบการวิชาชีพโดยทั่วไป

8.6 ต้องรักษาจรรยาบรรณต่อผู้เสียภาษี เช่น ไม่เปิดเผยความลับกิจการ ของผู้เสียภาษี ไม่ละทิ้งการปฏิบัติงานที่รับไว้โดยไม่มีเหตุอันสมควร

8.7 ต้องรักษาจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ เช่น ไม่แย่งงานจากผู้ตรวจสอบ และรับรองบัญชีอื่น ไม่ทำการตรวจสอบและรับรองบัญชีเกินกว่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ตรวจสอบ และรับรองบัญชีอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มอบหมายนั้น

8.8 ต้องไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

8.9 ต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียม หรือค่าตอบแทนตามยอดเงิน หรือมูลค่าทรัพย์สิน ของกิจการ

8.10 ต้องเสียภาษีอากรของตนเองให้ถูกต้อง ครบถ้วน

9. การเข้ารับการอบรมของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร แล้ว ต้องเข้ารับการอบรมด้านกฎหมายภาษีอากร และความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพผู้สอบบัญชี ภาษีอากร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการบัญชี และมาตรฐานการสอบบัญชี ไม่น้อยกว่า 9 ชั่วโมง ต่อปี โดยให้นับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรครบทุกหนึ่งปี (กรมสรรพากร. 2557 : เว็บไซต์)

9.1 การแจ้งการอบรม

เมื่อเข้ารับการอบรมในแต่ละปีแล้ว ผู้สอบบัญชีภาษีอากรต้องแจ้งการอบรมตาม แบบแจ้งการเข้ารับการอบรม (แบบ บก.06) ต่ออธิบดีกรมสรรพากรผ่านผู้อำนวยการสำนักมาตรฐาน การสอบบัญชีภาษีอากร พร้อมแนบเอกสารดังนี้

9.1.1 สำเนาหรือภาพถ่ายใบประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรอง การเข้ารับการอบรมจากองค์กรวิชาชีพบัญชี



9.1.2 สำเนาหรือภาพถ่ายใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมการเข้ารับการอบรม การอบรมฯในแต่ละปีต้องแจ้งการอบรมดังกล่าวภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ใบอนุญาตมีอายุครบทุกหนึ่งปี สำหรับปีที่ 5 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายขอใบอนุญาตให้แจ้งการอบรมฯพร้อมกับการต่อใบอนุญาต การเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ยื่นภายใน 3 เดือน ก่อนวันใบอนุญาตสิ้นสุด

9.1.3 การแจ้ง บก.06 ทางอินเทอร์เน็ตให้แจ้งหลังจากเข้ารับการอบรมแล้ว ประมาณ 1 สัปดาห์ เพราะระบบจะต้องตรวจสอบกับทะเบียนรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมที่องค์กรวิชาชีพบัญชีฯ แจ้งมา

9.2 การผ่อนผันการเข้ารับการอบรม

กรณีที่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรไม่สามารถเข้ารับการอบรมภายในกำหนดเวลา ให้ยื่นคำขอทั่วไป (แบบ บก.03) พร้อมชี้แจงเหตุผลให้ทราบภายในหนึ่งเดือนนับแต่วันที่ใบอนุญาตมีอายุครบทุกหนึ่งปี สำหรับปีที่ 5 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายขอใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร จะไม่พิจารณาผ่อนผันให้

แนวคิดเกี่ยวกับความศรัทธา

1. ความหมายของความศรัทธา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ดังนี้

เทียน ทองทา (2556 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อ ความเลื่อมใส ความเชื่อมีพลังเป็นการผลักดันให้เกิดพลังแห่งการสร้างสรรค์ใหม่ เป็นจุดเปลี่ยน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นกับตัวเอง เพื่อสร้างจุดเปลี่ยนให้เป็นพลังที่สร้างสรรค์ และกลายเป็นพลังทะยานชีวิต จนไปสู่อิสรภาพทางความคิด และจิตวิญญาณในการดำเนินชีวิต เฉกเช่นมนุษย์ปกติทั่วไป แต่เต็มไปด้วยพลังแห่งศรัทธาว่าทุกอย่างมีทางออก และการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 1137) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อ ความเลื่อมใส เช่น สันศรัทธา ฉันมีความศรัทธาในความดีของเขา

รังสรรค์ โฉมยา (2553 : 76) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง การเชื่อถืออย่างไม่มีเหตุผล แต่เชื่อเพราะอารมณ์ความรู้สึก

ยุคลธร เพ็ญโรจน์ (2551 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถือ เชื่อนั้น ความไว้วางใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งที่มีเหตุผลและไม่มีเหตุผล อาจจะแสดงออกมาในทางบวกหรือทางลบก็ได้

กระแส ชนะวงศ์ (2548 : 72) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะประสบความสำเร็จ มีพลังพิเศษที่จะถึงความสำเร็จมาจนได้ และมีอำนาจวิเศษ สามารถจะเอาชนะได้ทุกอย่าง

Macallister (1993 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลหนึ่งมีความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลอื่น และมีความตั้งใจที่จะกระทำบนพื้นฐานของคำพูด



การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลนั้น การที่บุคคลหนึ่งจะมีความศรัทธาบุคคลหนึ่งนั้น แสดงว่าบุคคลผู้นั้นมีความมั่นใจ และไว้วางใจในการกระทำของบุคคลที่ตนศรัทธา

Robert (1992 : 88) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความผูกพันระหว่างบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดประสงค์ร่วมกันและร่วมในวิสัยทัศน์ด้วยกัน ทั้งหมด มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันเป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่นำไปสู่ความสำเร็จ

Fisher และ Ellis (1990 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีความเชื่อความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Hoy และ Kupersmith (1985 : 2-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง การมีความเชื่อในบุคคลอื่นโดยไม่มีการบังคับ หรือไม่มีเหตุผลที่จะทำให้เกิดความเชื่อในสิ่งนั้น แต่ความศรัทธาเป็นการคิด ความคาดหวัง จากคำพูด คำสัญญา และการเขียนจากบุคคล กลุ่มหรือองค์กร ที่สามารถเชื่อถือไว้วางใจได้

Ouchi (1981 : 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อ ความไว้วางใจ และความมั่นใจในการกระทำของบุคคล การมีลักษณะพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากที่สุด

จากความหมายของความศรัทธาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความศรัทธา (Faith) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่น ความเลื่อมใส ความไว้วางใจ ความชื่นชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อขึ้น และเป็นจุดเปลี่ยนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จได้

2. ความสำคัญของความศรัทธา

ความศรัทธา เป็นเรื่องละเอียดอ่อน โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มที่มีประสิทธิผลขององค์กร ความศรัทธาจะดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งจะเป็นจริยธรรมขององค์กรอย่างหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างสมบูรณ์ โดยความศรัทธามีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ (Hoy, Tarter and Witkoskie. 1992 : 38)

2.1 การพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กร คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลนั้น แต่ละคนอาจมีการรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ได้หลายลักษณะ เช่น การมองในสิ่งเดียวกัน อาจจะเข้าใจกันไปคนละอย่างก็ว่าได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อของแต่ละบุคคล และหากบุคคลที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกันมีความเชื่อความศรัทธาในสิ่งเดียวกัน การสร้างสัมพันธภาพและการประสานการตัดสินใจตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในองค์กรก็จะมีประสิทธิผล และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกด้วย

2.2 การก่อให้เกิดภาวะผู้นำ คือ การสร้างภาวะผู้นำในตนเองเพื่อปรับตัวเองให้พร้อมต่อสภาวะของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเริ่มที่การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและกระบวนทัศน์ของตนเอง เรียนรู้และศรัทธาในตนเองว่ามีศักยภาพที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.3 การสร้างทีมงาน คือ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานและขององค์กร และการจะสร้างทีมงานที่ดี



ได้นั้น ทีมงานจะต้องมีความศรัทธาในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้กิจกรรมงานหรือภารกิจสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

3. องค์ประกอบของความศรัทธา

การสร้างศรัทธาทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง จำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ (Hoy and Kipersmith. 1985 : 2-3)

3.1 ความศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อผู้นำ เป็นความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กรอย่างดีที่สุด การที่ผู้บริหารเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บุคลากรจะมีความศรัทธาในผู้นำ เหมือนกับความศรัทธาในองค์กร และถ้าผู้นำประสบความสำเร็จในการพัฒนาบรรยากาศของความศรัทธาให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ บุคลากรในองค์กรก็จะมีศรัทธาในเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในองค์กรด้วย

3.2 ความศรัทธาของเพื่อนร่วมองค์กร เป็นความเชื่อมั่นว่าบุคลากรในองค์กรมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ยอมรับนับถือกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จขององค์กร

3.3 ความศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เป็นความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของบุคลากร

3.4 ความศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อตนเอง เป็นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง นับถือตนเอง ไม่ถูกเหยียดหยามตนเอง เพราะคุณจะมีศรัทธาจากผู้อื่นได้ก็ต่อเมื่อคุณศรัทธาเชื่อถือตนเอง ไม่มีใครจะนำความสุข ความสำเร็จมาให้ได้นอกจากตนเอง

4. ประเภทของความศรัทธา

ความศรัทธาหรือความเชื่อ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (เอื้อน เล่งเจริญ. 2537 : 60-61)

4.1 ศรัทธา ญาณสัมปยุต ได้แก่ ความเชื่อที่ประกอบด้วยปัญญา คือใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองแล้วจึงเชื่อ ศรัทธาประเภทนี้เป็นศรัทธาที่ควรให้มี ควรแสวงหา บุคคลที่ประกอบด้วยความเชื่อประเภทนี้ ได้ชื่อว่า “มีจุดยืน” ของตนเอง ไม่มีใครเอาเป็นเครื่องมือ ได้กล่าวคือ “โยนิโสมนสิการ” ได้แก่ การใคร่ครวญด้วยการใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าควรเชื่อหรือไม่เชื่อ บุคคลประเภทนี้ ฟังก็สักแต่ว่าฟัง คือไม่เชื่อในทันทีทันใด แต่จะใช้ปัญญาพิจารณาก่อน เมื่อมีเหตุผลควรเชื่อก็จะเชื่อ หากไม่มีเหตุผลพอก็ไม่เชื่อ ความเชื่อประเภทนี้บัณฑิตสรรเสริญเป็นความเชื่อที่นำมาซึ่งความเจริญโดยส่วนเดียว เป็นความเชื่อที่มั่นคง ประกอบด้วยปัญญา

4.2 ศรัทธา ญาณวิปยุต ได้แก่ ความเชื่อที่ขาดปัญญา คือ ความเชื่ออย่างงมงาย ขาดปัญญาและเหตุผล ผู้ที่มีศรัทธาประเภทนี้จะมีลักษณะ “หุบเขา” ขาดจุดยืนที่แน่นอน ทำตนเป็นทาสรับใช้ลมปาก ใครบอกอะไรก็เชื่อทันที



5. แนวทางการสร้างความศรัทธา

ความศรัทธา เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อน บอบบาง ส่วนมากเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล และจะเกิดขึ้นได้ในเรื่องต่างๆ ซึ่งได้เสนอแนวทางในการสร้างความศรัทธาไว้ 6 วิธี ดังนี้ (Krietner. 1998 : 438-439)

5.1 การสื่อสาร (Communication) เป็นกุญแจสำคัญที่จะให้งานดำเนินไปด้วยดี ต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง การแจกจ่ายงาน การให้ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว

5.2 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การสนับสนุนบุคลากรโดยให้การช่วยเหลือ ความใกล้ชิด การกระตุ้นเร้า ความกระตือรือร้น การให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และการให้ตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.3 ความเคารพนับถือ (Respect) ต้องเคารพในสิทธิให้เกียรติซึ่งกันและกัน รู้จักหน้าที่บทบาทของหัวหน้า เชื้อฟังผู้บังคับบัญชา เคารพ กฎ ระเบียบ ขององค์กร ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ

5.4 ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การให้เครดิต การจ่ายงาน ตามความเหมาะสม ความสามารถของแต่ละบุคคล มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง

5.5 การคาดการณ์ล่วงหน้า (Predictability) เป็นเรื่องพฤติกรรมการแสดงออก เป็นพฤติกรรมที่อยู่กับร่องกับรอยสม่ำเสมอตลอดไป และเป็นที่ไว้วางใจได้

5.6 ความสามารถ (Competent) เป็นเรื่องของวิชาชีพที่ทำให้ลูกน้องเกิดความศรัทธา จากความสามารถที่ค่อย ๆ เกิดขึ้น จากพฤติกรรมที่เหมาะสม ซึ่งเป็นผลจากการบริหารที่เกิดความเคารพนับถือในความสามารถของผู้นำ

6. ความศรัทธาในวิชาชีพ

วิชาชีพ (Professional) เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ โดยผู้ประกอบการวิชาชีพต้องผ่านการฝึกฝน อบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ ก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ซึ่งต่างจากอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียว ดังนั้น วิชาชีพจึงมีลักษณะที่สำคัญ ที่ได้รับการยอมรับในสังคม ดังนี้ (อัศรพงษ์ สัจจวาทิต. 2546 : 11-15)

1. วิชาชีพต้องมีความสามารถพิเศษ หรือทักษะเฉพาะของวิชาชีพนั้นๆ ในการประกอบการ เช่น วิชาชีพแพทย์มีความสามารถพิเศษด้านการรักษาพยาบาล วิชาชีพกฎหมาย มีความสามารถพิเศษด้านกฎหมาย และวิชาชีพบัญชีมีความสามารถพิเศษด้านการจัดทำบัญชี เป็นต้น
2. การปฏิบัติวิชาชีพต้องอาศัยวิธีการแห่งปัญญา หรือความเข้าใจเชิงทฤษฎี ด้วยอาชีพทั่วไปใช้ประสบการณ์ ทักษะ หรือความรู้ระดับต่ำในการทำงาน แต่วิชาชีพต้องใช้ความรู้เชิงทฤษฎี และกระบวนการหาความรู้ และแก้ปัญหาที่ต้องใช้ปัญญา
3. สาธารณชนศรัทธาและไว้วางใจในสมาชิกของวิชาชีพ เนื่องจากสมาชิกวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญพิเศษระดับสูง และมีอุดมการณ์ในการทำงานวิชาชีพจึงทำให้สาธารณชนศรัทธา และไว้วางใจในสมาชิกของวิชาชีพ
4. สมาชิกของวิชาชีพย่อมมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน คือ สาธารณชน และคนในวงการวิชาชีพอื่นไม่ก้าวก่าย เมื่อสาธารณชนศรัทธาและไว้วางใจในสมาชิกของวิชาชีพ



สาธารณชนจึงไม่ก้าว่ายแทรกแซงการปฏิบัติงานของสมาชิกวิชาชีพ คือ จะให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน

5. วิชาชีพย่อมใช้เวลายาวนานในการอบรมสมาชิก เมื่อวิชาชีพต้องใช้ความรู้และความชำนาญระดับสูง ตลอดจนต้องมีอุดมการณ์ด้วย จึงต้องใช้เวลามากในการฝึกอบรมสมาชิก โดยปกติแล้วต้องใช้เวลา 4 ปีเป็นอย่างน้อยในมหาวิทยาลัย

6. วิชาชีพย่อมมีการอบรมเพิ่มเติมแก่สมาชิกเป็นครั้งคราว เนื่องจากความรู้วิชาชีพจะเปลี่ยนแปลงและหรือเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ สมาชิกที่จบการศึกษาไปนาน ๆ อาจล้าสมัยหรือบกพร่องเสื่อมถอยในด้านต่าง ๆ จึงต้องมีการอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ ๆ เป็นครั้งคราว

7. มีการผูกขาดการปฏิบัติงานไว้เฉพาะกลุ่มสมาชิกของวิชาชีพ และมีการทวงโยในสวัสดิการของผู้ใช้บริการโดยการให้ประกาศนียบัตร (Certification) การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (Professional licence) และการลงทะเบียนสมาชิก (Membership Registration) ความชำนาญพิเศษ และอุดมการณ์วิชาชีพเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการฝึกฝนบ่มเพาะสมาชิกจึงจะมีคุณภาพเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดแก่ผู้ให้บริการ สังคมและวิชาชีพ จึงต้องมีมาตรการดังกล่าวขึ้น

8. บริการของวิชาชีพย่อมมีความสำคัญต่อสังคม หรือมีคุณค่าต่อสังคม วิชาชีพเกิดขึ้นเพื่อสนองตอบต่อความจำเป็นหรือความต้องการของสังคม ดังนั้นจึงมีคุณค่าต่อสังคมอยู่แล้วไม่มากก็น้อย

9. วิชาชีพต้องมีความเป็นอาชีพตลอดชีวิต คือ บริการวิชาชีพต้องสามารถเป็นเครื่องยังชีพตลอดชีวิตได้ ทั้งนี้เพราะสาธารณชนต้องใช้บริการวิชาชีพ เพราะมันจำเป็นหรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม

10. วิชาชีพย่อมมีสมาชิกถาวรของตนเอง อันเนื่องมาจากบริการของวิชาชีพ มีความสามารถเป็นอาชีพตลอดชีวิตได้ เมื่อวิชาชีพมีความมั่นคง สมาชิกวิชาชีพก็สนใจที่จะทำวิชาชีพไปเรื่อย ๆ

11. สมาชิกของวิชาชีพย่อมมีสำนักแห่งการบริการ และรับผิดชอบสังคม เพราะวิชาชีพจำเป็นต่อสังคม หากสมาชิกวิชาชีพขาดอุดมการณ์ เห็นแก่ประโยชน์ตน จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ให้บริการ สังคมและวิชาชีพเอง

12. สมาชิกของวิชาชีพย่อมมีจิตสำนักแห่งการผูกพัน และอุทิศตนแก่วิชาชีพ คนทำอาชีพอาจเปลี่ยนแปลงอาชีพไปเรื่อย ๆ ไม่ผูกพันและอุทิศตนแก่อาชีพนั้น ๆ อย่างตายตัว เช่น เคยทำอาหารขาย อาจเปลี่ยนไปขายผลไม้และอื่น ๆ

13. วิชาชีพย่อมมีจรรยาบรรณขององค์กรควบคุมการให้บริการของสมาชิก คนทำอาชีพบางคนอาจมีอุดมคติ มีจริยธรรมเฉพาะตน แต่จะไม่มีจรรยาบรรณขององค์กรอย่างวิชาชีพ

14. วงการของวิชาชีพย่อมอุทิศตนเพื่อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ คนทำอาชีพบางคนอาจหาความรู้พัฒนางานของตน แต่จะไม่มีสถาบันที่สืบทอดวิจัยองค์ความรู้เหมือนอย่างวิชาชีพ

15. วิชาชีพต้องมีองค์กรควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ วิชาชีพจะมีองค์กรหรือสถาบันกำกับดูแลทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐานของวิชาชีพ ซึ่งอาชีพโดยทั่วไปจะไม่มียุทธศาสตร์ลักษณะดังกล่าวนี้

ในกรณีของวิชาชีพบัญชีและสอบบัญชี จะเห็นได้ว่ามีความเป็นวิชาชีพอย่างสมบูรณ์ เพราะวิชาชีพบัญชีและสอบบัญชีมีคุณลักษณะครบถ้วนดังกล่าวข้างต้น คือ การบัญชีและสอบบัญชี



เป็นวิชาชีพมีผลกระทบต่อสาธารณชน ต่อระบบเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน ซึ่งต้องมีการศึกษาเล่าเรียนในระดับขององค์ความรู้ขั้นสูง ผู้ที่เฝ้ารู้สามารถศึกษาได้ถึงระดับปริญญาเอก มาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี รวมถึงประกาศต่าง ๆ ของหน่วยงานกำกับดูแลวิชาชีพสอบบัญชี มีเป็นจำนวนมาก และต้องการผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้านที่จะทำความเข้าใจได้ดี โดยการที่จะได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องผ่านกระบวนการฝึกหัดงานทางวิชาชีพ การทดสอบทางวิชาการ เมื่อได้รับใบอนุญาตแล้วก็ต้องมีการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถต่อใบอนุญาตได้ ทั้งนี้ผู้สอบบัญชีหรือนักบัญชีต้องได้รับความเชื่อมั่นอย่างสูงจากสาธารณชนจึงจะประสบความสำเร็จในวิชาชีพได้ โดยเฉพาะผู้สอบบัญชีมีความจำเป็นที่ต้องได้รับความเชื่อมั่นสูงมากเป็นพิเศษ เพราะผลงานของผู้สอบบัญชีหรือรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต คือ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับงบการเงินหรือข้อมูลอื่นใดที่ได้รับการตรวจสอบ (หทัยา ภูน้ำเย็น. 2557 : 24)

จะเห็นได้ว่าวิชาชีพเป็นวิชาความรู้ที่แต่ละบุคคลได้ศึกษาหาความรู้ไว้เพื่อประกอบอาชีพใช้ดำรงชีพของตนเอง เช่น วิชาชีพแพทย์ วิชาชีพพยาบาล วิชาชีพครู รวมถึงวิชาชีพบัญชีและสอบบัญชีเช่นกัน ซึ่งทุกวิชาชีพล้วนแล้วแต่เกิดจากอุดมการณ์ที่มีความรักความศรัทธาจะทำงานอย่างอุทิศตนเพื่อความเจริญของวิชาชีพ และเพื่อประโยชน์สุขของสาธารณชน

โดยอุดมการณ์นั้น เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดลักษณะใดลักษณะหนึ่ง (manner of thinking and ideas) ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลยึดถือเป็นอุดมคติ (Ideal) คือ มักยกย่องว่าเป็นสิ่งสมบูรณ์ ดีเลิศ และพึงปรารถนา เช่น อุดมการณ์ประชาธิปไตย อุดมการณ์ทุนนิยม อุดมการณ์คอมมิวนิสต์ และอุดมการณ์แผ่นดินธรรม แผ่นดินทอง เป็นต้น ดังนั้น อุดมการณ์วิชาชีพใด ๆ จึงหมายถึง การคิดและความคิดในรูปแบบ แนวคิดหรือลักษณะที่วงการวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือ เป็นอุดมคติเป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนา จากการศึกษาอุดมการณ์ของวิชาชีพใด ๆ ย่อมตั้งอยู่บนพื้นฐานของอุดมการณ์วิชาชีพโดยรวม ๆ ซึ่งอาจแบ่งเป็นอุดมการณ์ย่อย ๆ ดังนี้ (อัศวพงษ์ สัจจวาทิต. 2546 : 247-249)

1. การปฏิบัติงานวิชาชีพในลักษณะเสียสละ และบริการมากกว่าแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน คือ การดำรงชีพอย่างสมณะโดยการให้บริการตามความถนัดของตน แบบไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนเป็นใหญ่เหนือกว่าประโยชน์ของผู้ใช้บริการสังคม มนุษยชาติและวิชาชีพของตน

2. การทำงานแบบผูกพันเป็นพิเศษเฉพาะตัวตลอดชีวิตกับวิชาชีพ คือ การผูกพันตัวเองกับวิชาชีพ เสมือนหนึ่งว่ามีสิ่งศักดิ์สิทธิ์เรียกร้องให้เรามาทำงานวิชาชีพนี้ เพื่อช่วยเหลือผู้คนและสังคม

3. การทำงานแบบตระหนักว่าวิชาชีพเป็นเอกลักษณ์แห่งตน คือ การถือว่าวิชาชีพเป็นเอกลักษณ์แห่งตน วิชาชีพกับสมาชิกเสมือนหนึ่งสิ่งเดียวกัน เมื่อสิ่งหนึ่งเจริญหรือเสื่อมอีกสิ่งหนึ่งก็เจริญหรือเสื่อมด้วย บุคลิกภาพของสมาชิกทั้งภายใน ภายนอกย่อมถูกหล่อหลอมโดยวัฒนธรรมของวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันลักษณะของวิชาชีพก็ขึ้นอยู่กับประเพณีปฏิบัติโดยรวม ๆ ของสมาชิกด้วยในระดับหนึ่ง

4. การทำงานโดยจิตสำนึกว่าวิชาชีพช่วยพัฒนาตัวเองให้สมบูรณ์ คือ การที่สมาชิกมีกินมีใช้ มีความปลอดภัย ได้รับความรัก และการยอมรับ มีความภาคภูมิใจในตน จนกระทั่งพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองขึ้นมาได้นั้น วิชาชีพมีส่วนอย่างมากที่ช่วยให้บรรลุถึงพัฒนาการดังกล่าว

5. การทำงานอย่างอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่และความชำนาญของตนเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย (ผู้ให้บริการ สังคม มนุษยชาติและวิชาชีพ รวมทั้งตนเองด้วย)



จากตัวชี้วัดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าอุดมการณ์มีผลต่อความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จและเพื่อให้วิชาชีพเป็นที่ยอมรับจากสาธารณชนทั่วไป จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่สถาบันวิชาชีพแต่ละแห่งจะต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงการมีความศรัทธาที่จะทำงานในวิชาชีพต่อการประกอบวิชาชีพของสมาชิก

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ (Professional Faith) โดยประยุกต์จากแนวคิดอุดมการณ์วิชาชีพของ อัครพงษ์ สัจจวาทิต (2546 : 247 - 249) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อ ความเลื่อมใส ความรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตนทุ่มเทกับงานในวิชาชีพและมอบความจงรักภักดีให้โดยปราศอย่างแรงกล้า โดยไม่มีการบังคับและเชื่อมั่นในองค์ความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่เป็นแรงกระตุ้นและสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงานอันจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในตนเองสู่ความสำเร็จหรือสู่เป้าหมายของวิชาชีพ จำแนกได้ดังนี้

1. ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Commitment)

จรรยาบรรณวิชาชีพ (Code of Ethics for Professional Public Accountants) เป็นข้อกำหนดความประพฤติของผู้สอบบัญชีให้อยู่ในศีลธรรมอันดี และมีความสำคัญ ช่วยยกฐานะวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากสาธารณชน และช่วยป้องกันความเสื่อมโทรมแห่งวิชาชีพ จรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาชีอากรตามที่อธิบดีกรมสรรพากรกำหนดตามคำสั่งกรมสรรพากรที่ ท.ป.123/2545 เรื่อง กำหนดมรรยาทหรือจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชี ตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 ได้กำหนดหลักการขึ้นพื้นฐานไว้ 5 หมวด (อมรศักดิ์ พงษ์ศุทธิ์ และภริณี เจียรนัย. 2549 : 420-422) คือ

1.1 ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ในการตรวจสอบและเสนอรายงานการสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีต้องรักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้ผลงานของผู้สอบบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้

1.1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง การที่ผู้สอบบัญชีสามารถวางแผนการตรวจสอบและการใช้วิธีการตรวจสอบต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานที่เพียงพอตลอดจนการแสดงความคิดเห็นในรายงานการสอบบัญชีโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมหรืออิทธิพลใด ๆ ความเป็นอิสระนี้ต้องเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลทั่วไปด้วยว่า ผู้สอบบัญชีไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่ตนสอบบัญชี เพื่อให้ผลงานของผู้สอบบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ลงทุน และผู้อื่นที่ใช้งบการเงิน

1.1.2 ความเที่ยงธรรม หมายถึง การใช้ดุลยพินิจโดยปราศจากความลำเอียงและการพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเป็นกลาง

1.1.3 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติตรงจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ปกปิดข้อเท็จจริงหรือบิดเบือนความจริงอันเป็นสาระสำคัญของงบการเงิน

1.2 ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ในการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญในวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้ผลงานของผู้สอบบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้ การที่จะสามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง และรอบคอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป ผู้สอบบัญชีต้องวางแผนและควบคุมงานสอบบัญชี จนสามารถรวบรวมหลักฐานการตรวจสอบให้เพียงพอแก่การแสดงความคิดเห็นในรายงานการสอบบัญชี โดยปราศจากการคาดคะเนรายการใด ๆ



ที่ยังไม่เกิดขึ้นของกิจการที่ตนรับสอบบัญชี เว้นแต่ เป็นการประมาณการทางบัญชีตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป ตลอดจนจะต้องจัดทำรายงานการสอบบัญชีเพื่อแสดงความเห็นว่างบการเงินถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหรือไม่เพียงใดจากหลักฐานที่ได้จากการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้สอบบัญชี นอกจากการตรวจสอบเพื่อแสดงความเห็นต่อบการเงินตามปกติดังกล่าวแล้ว ยังรวมถึงการตรวจสอบในกรณีอื่น ๆ อีกเช่น การตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษ การสอบทานงบการเงินระหว่างกาล และการสอบทานประมาณการงบการเงิน เป็นต้น ในการปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ ผู้สอบบัญชีต้องใช้ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงานเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้สอบบัญชีจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้ความรู้ความสามารถทันต่อเหตุการณ์

1.2.1 ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถของวิชาชีพ หมายถึง ไม่สอบบัญชีในกิจการที่เกินความรู้ความสามารถของตนที่จะปฏิบัติงานได้ ในการพิจารณารับงานสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีจะต้องมีความรู้ในธุรกิจประเภทนั้น โดยพิจารณาถึงลักษณะพิเศษและประสบการณ์ในการตรวจสอบธุรกิจประเภทนั้น ๆ รวมถึงมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพ

1.2.2 ไม่ทำการตรวจสอบและรับรองบัญชีเกินกว่า 300 รายต่อปี ปฏิบัติงานสอบบัญชีตามหลักความระมัดระวังและความรอบคอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

1.2.3 ไม่ลงลายมือชื่อรับรองในรายงาน โดยการแสดงความเห็นในการสอบบัญชีของกิจการใดที่ตนมิได้ปฏิบัติงานสอบบัญชี หรือควบคุมการสอบบัญชีตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป

1.2.4 ผู้สอบบัญชีต้องไม่แสดงความเห็นเกี่ยวกับการคาดคะเนรายการใด ๆ ซึ่งเป็นการประมาณการสำหรับเหตุการณ์ในอนาคตที่ยังไม่เกิดขึ้น และอาจจะถูกกระทบและเปลี่ยนแปลงไปด้วยเหตุการณ์ที่ไม่อาจทราบล่วงหน้า ซึ่งไม่ใช่เพียงแต่การคาดคะเนกำไรเท่านั้น รวมไปถึงการประมาณการใด ๆ ในอนาคต เช่น เงินปันผลต่างๆที่คาดว่าจะจ่ายในอนาคต เป็นต้น

1.3 จรรยาบรรณต่อผู้เสียภาษี

1.3.1 ไม่เปิดเผยข้อมูลความลับกิจการของผู้เสียภาษีหรือผู้อื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแก่ผู้ใด เว้นแต่การกระทำนั้นเป็นการกระทำตามที่ทางวิชาชีพหรือกฎหมาย ผู้สอบบัญชีพึงให้บริการแก่ผู้สอบบัญชี โดยสำนึกในหลักการและมรรยาทแห่งวิชาชีพ ในการนี้ผู้สอบบัญชีจะต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ และตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ และจะต้องไม่ละทิ้งงานที่รับตรวจสอบโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ในการปฏิบัติงานสอบบัญชี ทั้งนี้ รวมถึงการที่ผู้สอบบัญชีผู้ร่วมสำนักงาน หรือผู้ช่วยผู้สอบบัญชี จะต้องไม่นำข้อมูลที่ได้มาในระหว่างการปฏิบัติงานสอบบัญชีไปใช้หรือเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลภายนอก เว้นแต่กรณีที่ได้รับคามยินยอมจากลูกค้าหรือกรณีที่ต้องให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามกฎหมายรวมทั้งกรณีที่เป็นการเรียกตรวจสอบโดยหน่วยราชการ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและส่งเสริมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี จึงจะเปิดเผยได้



1.3.2 ไม่ละทิ้งการปฏิบัติงานตรวจสอบและรับรองบัญชีที่รับไว้แล้ว โดยไม่มีเหตุอันสมควร ในกรณีที่ผู้สอบบัญชีได้ตกลงรับงานสอบบัญชีไว้แล้ว ต่อมาไม่ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ตกลงไว้ และได้ละทิ้งงานสอบบัญชีไปโดยไม่มีเหตุผลสมควร และไม่ได้แจ้งให้ผู้เสียภาษีทราบ ถือว่าผู้สอบบัญชีขาดความรับผิดชอบต่อลูกค้า เพราะอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียภาษี

1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ

1.4.1 ไม่แย่งงานตรวจสอบและรับรองบัญชีจากผู้ตรวจสอบ และรับรองบัญชีอื่น

1.4.2 ไม่ทำการตรวจสอบและรับรองบัญชีเกินกว่าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มอบหมายนั้น

1.5 จรรยาบรรณทั่วไป วิชาชีพสอบบัญชีเป็นวิชาชีพอิสระที่มีเกียรติ ผลงานของผู้สอบบัญชีเป็นที่เชื่อถือต่อบุคคลหลายฝ่ายรวมทั้งสาธารณชน ผู้สอบบัญชีจึงต้องปฏิบัติตนเพื่อรักษารายการบรรณแห่งวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษาและส่งเสริมเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ และพึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

1.5.1 ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายภาษีอากร หรือกฎหมายอื่น ผู้สอบบัญชีพึงละเว้นจากการประพฤติใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียมาสู่วิชาชีพสอบบัญชี

1.5.2 ไม่โฆษณาหรือยินยอมให้ผู้อื่นโฆษณาด้วยประการใด ๆ ซึ่งการประกอบวิชาชีพอันแสดงให้เห็นว่าจะช่วยเหลือให้เสียภาษีน้อยกว่าความเป็นจริง

1.5.2.1 การโฆษณา หมายถึง การเผยแพร่หนังสือออกไปยังสาธารณชน การป่าวประกาศไม่ว่าใช้สื่อใด ๆ และหมายความรวมถึงการสื่อข้อมูลในเชิงโฆษณาโดยตรงต่อกลุ่มเป้าหมาย เพื่อจูงใจให้มาเป็นลูกค้าของผู้สอบบัญชี

1.5.3 ไม่ให้หรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานตรวจสอบและรับรองบัญชีมาให้ตนทำ เช่น ค่าบริการ ค่าตอบแทน หรือรางวัลใด ๆ ให้แก่บุคคลอื่นเพื่อเป็นการตอบแทน สำหรับการแนะนำลูกค้าหรือจัดหางานสอบบัญชีมาให้ตนทำ

1.5.4 ไม่เรียกรับหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใดในเมื่อบุคคลนั้นได้รับงานเพราะการแนะนำหรือจัดหางานของตน ในฐานะผู้สอบบัญชีภาษีอากรต้องไม่เรียกรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เช่น ค่าบริการ ค่าตอบแทน หรือรางวัลใด ๆ จากบุคคลอื่นเพื่อเป็นการตอบแทนจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้รับงานจากกิจการที่ตนเป็นผู้สอบบัญชีและการได้รับงานของบุคคลอื่นนั้นเป็นเพราะการแนะนำของตน

1.5.5 ไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนโดยถือเอาอัตราสูงต่ำตามยอมเงินหรือมูลค่าของทรัพย์สินใดที่ตนได้ตรวจสอบและรับรองบัญชี หรือมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและรับรองบัญชีเป็นเกณฑ์ เพราะการกำหนดเช่นนั้นทำให้ผู้สอบบัญชีเข้าไปมีส่วนได้เสียในยอดเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินที่ตนสอบบัญชีซึ่งทำให้ขาดความเป็นกลาง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในศีลธรรมอันดี ช่วยยกฐานะวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากสาธารณชน และช่วยป้องกันความเสื่อมโทรมแห่งวิชาชีพ



2. ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (Professional Dedication)

ทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ เป็นลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่การงาน ด้วยความเพียรพยายาม อุตทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (ยงยุทธ ชมเชย. 2558 : เว็บไซต์)

2.1 ตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน เป็นความมุ่งมั่น พยายาม ในการทำงาน และแสดงออกตามความเชื่อทัศนคติที่มีต่อการทำงานในวิชาชีพ

2.1.1 เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2 ตั้งใจและรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ

2.1.3 ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานด้วยตนเอง

2.2 การปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยความเพียรพยายามและอุตทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.1 ทุ่มเททำงาน อุตทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในวิชาชีพ

2.2.2 พยายามแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานในวิชาชีพให้สำเร็จ

2.2.3 ชื่นชมผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยความรับผิดชอบ และมองเห็นคุณค่าของงานในวิชาชีพ

3. ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty)

บุคคลที่มีความรู้สึกจงรักภักดีในวิชาชีพนั้นจะส่งผลถึงผลงานที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างมากด้วยความเต็มใจของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งความจงรักภักดีของบุคคลจะส่งผลให้บุคคลผูกพันและปรารถนาที่จะทำสิ่งนี้ต่อไป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความจงรักภักดีในวิชาชีพไว้ดังนี้

หัตยา ภูน้ำเย็น (2557 : 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกและการแสดงออกของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพ ด้วยความเต็มใจปฏิบัติงานและอุทิศตนต่อวิชาชีพ รวมถึงมีความผูกพันและมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ

จรรยา มีสิม (2556 : 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน เชื่อมมั่น ไว้วางใจ และศรัทธาต่อวิชาชีพและเชื่อมั่นศรัทธาในความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่จะเป็นแรงจูงใจและเป็นทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีความทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพเพื่อไปสู่เป้าหมายของวิชาชีพ

ดรุณี วงษ์ศิลป์ (2555 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลมีความเต็มใจอุทิศตนอย่างมากต่อวิชาชีพ รู้สึกผูกพันต่อวิชาชีพ รู้สึกว่าวิชาชีพเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ มีความต้องการแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ เอาใจใส่ภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ และให้การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

นงเยาว์ ป่านพลู (2551 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพ หมายถึง อารมณ์หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพของตน โดยแยกออกเป็น 2 ประเด็น



คือ ความรู้สึกจงรักภักดี มีความรู้สึกในทางที่ดีโดยแสดงพฤติกรรมในรูปของการให้ความรัก และสนับสนุนต่อวิชาชีพของตน ทำงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อวิชาชีพของตน มีความซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะยึดเหนี่ยวให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่กับวิชาชีพของตน อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความทุ่มเทด้านร่างกายแรงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความรู้สึกจงรักภักดีที่มีความรู้สึกว่าการคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกวิชาชีพ คือ มีความต้องการที่จะคงอยู่กับวิชาชีพต่อไป

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกรัก และผูกพัน เชื่อถือ ไว้วางใจ ภูมิใจในวิชาชีพ มีความตั้งใจ ปราบปราม และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพต่อไป

4. ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Professional Attitude)

ทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าสิ่งใดสิ่งหนึ่งและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ และมีอิทธิพลอย่างมากต่อสิ่งที่เรารู้สึกว่า สิ่งที่เราจดจำและการแปลความหมายของข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมถึงท่าทีที่แสดงออก อันมุ่งสู่สภาพของจิตใจซึ่งมีแนวโน้มต่อการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยเป็นความรู้สึกที่ชอบหรือไม่ชอบ ถูกใจหรือไม่ถูกใจ ดีหรือไม่ดี สนใจหรือไม่สนใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่เป็นสิ่งเร้า และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม. 2551 : 28)

ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกของบุคคลในเชิงบวก ที่บุคคลจะตอบสนองต่อเป้าหมายหรือเหตุการณ์ที่เกิดจากการทำงานในวิชาชีพ ทัศนคติจะสะท้อนความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพในทางแง่ดี เช่น วิชาชีพสามารถนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน โดยมีพื้นฐานของการมีทัศนคติเชิงบวก ดังนี้ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2554 : เว็บไซต์)

1. ความเป็นตัวของตัวเอง หาข้อดีของตนเองให้ได้ ไม่พยายามเลียนแบบใครหรือเป็นอย่างที่ใคร ๆ เป็น เพราะจะเป็นการสร้าง ความกดดันและความทุกข์ต่อตนเอง และไม่สามารถนำสมรรถภาพอันโดดเด่นของตนเองออกมาได้

2. คิดต่อผู้อื่นในทางที่ดี คนทุกคนมีความแตกต่างกัน ค้นหาสิ่งที่ดีในตัวของคนอื่นที่คุณใช้ชีวิตอยู่ด้วยให้พบ คุณจะใช้ชีวิตอยู่กับเขาได้อย่างที่ทั้งคุณและเขามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3. คิดเชิงบวกต่องาน ว่างานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของคุณมีคุณค่า งานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ แม้งานจะยากหรือเป็นงานใหม่เพราะการทำงานที่ยากเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาให้กับตัวคุณ หรืออาจจะคิดว่าคุณทำ คุณได้ คุณทำ คุณรู้ คุณยังทำ คุณยิ่งเก่ง

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจในงานวิชาชีพที่เกิดขึ้น เชื่อว่าวิชาชีพจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จและเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรวิชาชีพเกิดแนวโน้มพฤติกรรมในทางบวกต่อชีวิตการทำงาน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อ ความเลื่อมใส ความรู้สึกยินดีที่จะอุทิศตนทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ และมอบความจงรักภักดีให้โดยปราศจากความลังเล โดยไม่มีการบังคับ และเชื่อมั่นในองค์ความรู้ที่ได้จากวิชาชีพที่เป็นแรงกระตุ้นและสร้างทัศนคติที่ดีต่อชีวิตการทำงาน อันจะเกิดความเปลี่ยนแปลง



ในตนเองสู่ความสำเร็จหรือสู่เป้าหมายของวิชาชีพ ประกอบด้วย ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Commitment) การทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (Professional Dedication) ความจงรักภักดีในวิชาชีพ (Professional Loyalty) และการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (Professional Attitude)

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน

1. ความหมายของความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของความสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้

เอมิกา ญายดวง (2556 : 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานว่าเป็นที่น่าพึงพอใจ หรือมีประสิทธิภาพเพียงใด บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด การทำงานมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ งานเสร็จทันเวลา ทันท่วงการ และผลงานได้มาตรฐาน

สวสม ทิพยธร (2552 : 46) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การค้นพบความสามารถ ความชำนาญที่ดีที่สุดของตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเอง ในแง่ของความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจ จากผู้ทำงานร่วมกันซึ่งสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ ตลอดจนให้เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ชลวิทย์ เจียรจิตต์ (2551 : เว็บไซต์) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การค้นพบความสามารถ และความชำนาญที่ดีที่สุดของตนเองและสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น

อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน (2550 : 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามคำสั่งหัวหน้างานเพื่อให้บรรลุผลตามกำหนดเป้าหมาย ทั้งทางด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ

สรายุทธ สุวรรณปักษ์ (2549 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความพอใจจากผู้ทำงานร่วมกัน

Boudreau และ Boswell (2001 : 54) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลสะท้อนกลับของการรวมปฏิสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของแต่ละบุคคล องค์การ มาตรฐานสังคม พฤติกรรม และการปฏิบัติงาน

Judge และคณะ (Boudreau and Boswell. 2011 : 53 ; อ้างอิงมาจาก Judge and others. 1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ทางด้านภายนอก (การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ และกฎเกณฑ์) และภายใน (ค่าตอบแทน และตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น) หรือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคลที่ได้มาซึ่งผลที่ได้มาจากการปฏิบัติงานของตนเอง

จากความหมายของ ความสำเร็จในการทำงานข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Job Success) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงาน



หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ประหยัดเวลา เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และบรรลุตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ของความสำเร็จที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของความสำเร็จในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ จำเป็นจะต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนและการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร จากความรู้ ความคิด หลักการและแนวปฏิบัติตั้งแต่ต้น ส่วนประกอบต่าง ๆ มาสร้างภาพรวมเป็นการสรุป จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการวางแผน ดำเนินการ ทั้งระดับองค์กร และระดับบุคคล ให้นำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการทำงานของแต่ละองค์กรและคนที่จะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด คือ คน หรือบุคลากรในองค์กร การบริหารบุคลากร หรือการบริหารบุคคลนั้น จึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการที่มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของการดูแลคน บรรยากาศแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวัง การได้รับผลผลิตที่สูงขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ล้วนเป็นผลมาจากการบริหารบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น ความสำเร็จหรือความสามารถบรรลุจุดหมายขององค์กรเป็นผลเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด (วิลาวรรณ รพีพิศล. 2549 : 261) ความสำเร็จอยู่ที่การเพิ่มพูนมูลค่าเพิ่มที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นบวกเพิ่มเข้าไป บุคลากรแต่ละคนทำงานของตนได้ดีตามคำพรณงานในหน้าที่ตนรับผิดชอบ การที่บุคลากรทำงานได้นั้น เนื่องจากได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ เข้ามาใช้อย่างต่อเนื่อง ความรู้และทักษะเหล่านั้นเป็นพลังเพิ่มให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและเจริญเติบโต (นฤมล สุ่นสวัสดิ์. 2549 : 20)

จากความสำเร็จของ ความสำเร็จในการทำงาน สามารถสรุปความสำคัญของความสำเร็จในการทำงานได้ว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากสำหรับบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นสามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สามารถเอาชนะอุปสรรคแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งเพิ่มพูนคุณค่า ทักษะ สร้างความน่าเชื่อถือในการทำงาน ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในองค์กรและสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

การทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความสำเร็จดังนี้ (ชลวิทย์ เจียรจิตต์. 2551 : เว็บไซด์)

3.1 ความรู้ทางวิชาชีพ (Task Ability) เช่น มีความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และการแสวงหาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2 ความสามารถส่วนตัว หรือสังคม (Social Ability) เช่น การมีเป้าหมาย ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นศรัทธา ควรสามารถในการเข้ากับผู้อื่น ความเป็นมิตรกับผู้อื่น ความกล้าหาญ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีคุณธรรม

3.3 ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow

3.4 การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การทำงานด้วยคำนึงถึงคุณค่า การพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้นเรื่อยๆ



4. แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้เป็นจึงมีแนวทางในการปฏิบัติดังต่อไปนี้ (สนใจ ลักษณะ. 2546 : 215)

4.1 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเชื่อมั่นในตนเองเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่หมั่นคิดและสังคัมต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง มีใช้สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดแต่พัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้ โดยตนเองอาศัยแบบอย่างคนต้นแบบองค์ประกอบสำคัญที่ต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตนเอง ประกอบด้วย

4.1.1 องค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและหน้าที่การงานของตน

4.1.2 องค์ประกอบด้านความคิด มีความคิดเป็นระบบใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลช่วยให้การแสดงความคิดเห็นมีความเป็นไปได้และมีช่องทางความสำเร็จ

4.1.3 องค์ประกอบด้านความรู้สึกรู้สึกเจตคติและทัศนคติ ฝึกให้ยอมรับนับถือความมีค่าของตนเอง มีทัศนคติทางบวกเห็นช่องทางทำให้สำเร็จเมื่อลงมือทำสิ่งใดมีทัศนคติว่าต้องสำเร็จ

4.1.4 องค์ประกอบทางด้านลักษณะนิสัยที่ต้องปรับเปลี่ยน ให้เป็นผู้มีความเข้มแข็งเด็ดขาด มุ่งมั่น เพียรพยายาม กล้าคิดกล้าทำ

4.1.5 องค์ประกอบทางพฤติกรรมการแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ปัจจัยจากองค์ประกอบทั้ง 4 ประการข้างต้น ทำให้แสดงออกอย่างเปิดเผยและมั่นใจ

4.2 เจตคติที่ดี

เจตคติที่ดี คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนคนหนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง ซึ่งเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า เจตคติคือท่าทีหรือแนวโน้มของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มคนความคิดหรือสิ่งของก็ได้โดยมีความรู้สึกหรือความเชื่อเป็นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550 : 144-146)

4.2.1 เจตคติเชิงบวกหรือที่ดี เป็นเจตคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึกอารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงานองค์กร สถาบันการดำเนินการขององค์กรและอื่น ๆ

4.2.2 เจตคติเชิงลบหรือไม่ดี เป็นเจตคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวง สงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือ หน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ

4.2.3 เจตคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคลหน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

4.3 การจงใจในการทำงาน

การจงใจ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังมีคุณค่ามีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายามหรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงาน



เพื่อบรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างแรงบันดาลใจสูงสุด แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 107-108)

4.3.1 การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสดงบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องเช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเองไม่ใช่เพราะถูกบังคับให้กระทำ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

4.3.1.1 ความต้องการเนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการอยู่ภายในอันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

4.3.1.2 ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

4.3.1.3 ความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจพิเศษในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ

4.3.2 การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

4.3.2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคลที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจโดยตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4.3.2.2 ความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น การเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากหน้าที่การงานก็จะพยายามทำให้เป็นเช่นนั้นบ้าง การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงานเพื่อเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานอันส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

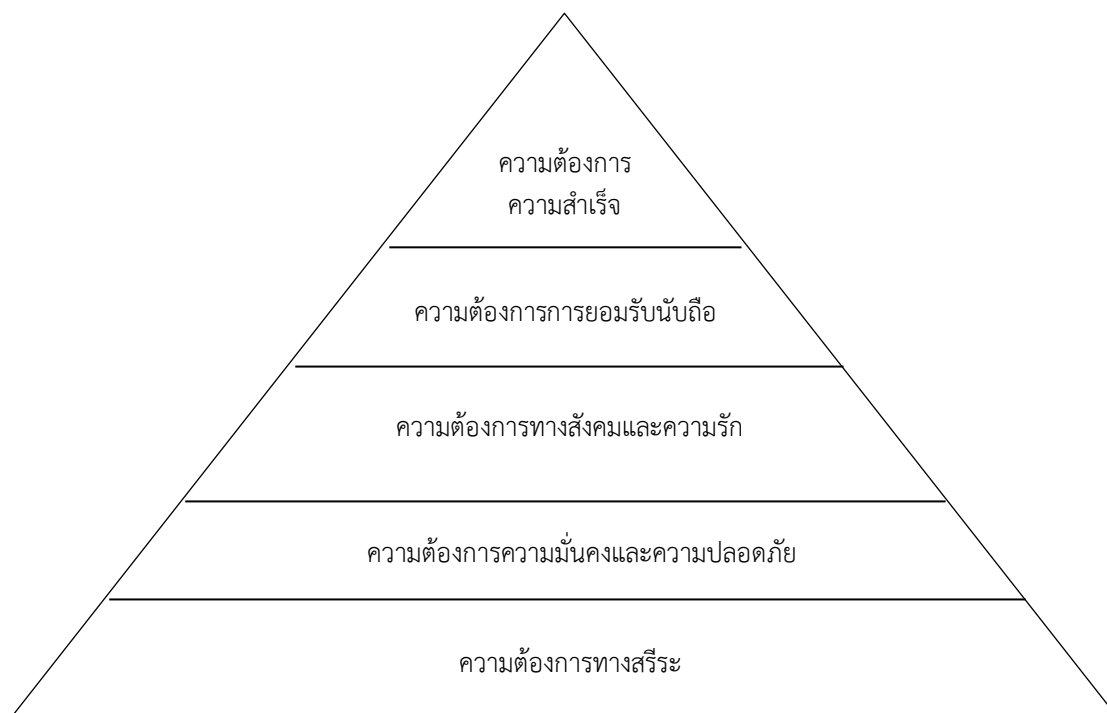
5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchies of Needs) (สมยศ นาวิการ. 2550 : 128-129 ; อ้างอิงมาจาก Maslow. 1943) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นความต้องการที่เรียกว่า Hierarchy of Needs โดยตระหนักที่ความต้องการในระดับต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นจุดสำคัญที่จะต้องศึกษาในการสร้างพลังจูงใจ เพราะเป็นที่ยอมรับกันว่าพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของบุคคลขึ้นอยู่กับตัวกระตุ้นหรือแรงจูงใจและความต้องการที่มีระดับสูงในขณะนั้น ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ โดยมีข้อสมมุติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติ ซึ่งความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วยัง ขณะที่ต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นในลำดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับต่อมาเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย



2) ธรรมชาติของความต้องการในสิ่งที่มีอยู่เดิม พบว่าความต้องการที่ได้รับ การตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจ

3) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้อง ให้มีการตอบสนองทันที นอกจากนี้ Maslow ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับต่ำสุด ไปถึงสูงสุด 5 ระดับ คือ



ภาพประกอบ 1 แสดงลำดับความต้องการของ Abraham H. Maslow

5.1.1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการ ทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับ การตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรง อยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ ธาตุ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เพื่อการพักผ่อน และรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการ ในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ดังนั้น ในขั้นแรกนี้องค์กรทุกแห่ง มักจะตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนโดยการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนเพื่อบุคลากร หรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตในการดำรงชีพ ของแต่ละคนต่อไป

5.1.2 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety of Security Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการ



ความปลอดภัยด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการ ความปลอดภัย ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การทำงาน ที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไป

5.1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หมายถึง ความต้องการยอมรับ ในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความรักจากผู้บริหารองค์กร และเพื่อนร่วมงาน องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง ได้โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) และมีลักษณะเป็นการร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานมากกว่า ที่จะมุ่งการแข่งขัน (Competition) ตลอดจนองค์กรต้องการมองเห็นคุณค่าของบุคลากร ยอมรับความคิดเห็นของเขาเหล่านั้น ด้วยการยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาสอันสมควร

5.1.4 ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ในการทำงาน ตลอดจนต้องการมีฐานะเด่นและเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูง ในองค์กรหรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมในฐานะ ของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

5.1.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) โดยธรรมชาติเมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการ ทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวล เรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนอื่นหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงแล้ว เมื่อนั้นมนุษย์ก็จะทำงานเพื่องาน ตอนนั้นมนุษย์ อยากจะรู้ว่าตนเองมีศักยภาพสักแค่ไหนแล้ว เขาจะพยายามพัฒนาศักยภาพของเขาไปสู่จุดสูงสุด

5.2 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (พิภพ วังเงิน. 2547 : 169) ทฤษฎีนี้ได้พัฒนา ขึ้นโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรง และได้แบ่งความต้องการ ของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

5.2.1 ความต้องการการอยู่รอด (E : Existence Needs) เป็นความต้องการ ด้านร่างกายและความปรารถนาวัตถุสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูลและสภาพการทำงานที่ดี

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

5.2.3 ความต้องการด้านความก้าวหน้าและเจริญเติบโต (G : Growth Needs) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และความก้าวหน้าของผู้ทำงาน

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ ได้แก่

5.2.3.1 ความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการ การประเภทนี้จะอยู่ในระดับสูง



5.2.3.2 ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง
แล้วจะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

5.2.3.3 ความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคติดขัด
ได้รับการตอบสนองน้อยหรือไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไป
จะมีความสำคัญมากขึ้น

5.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ทฤษฎีความต้องการ :
ทฤษฎีสองปัจจัยคิดขึ้นโดย Herzberg และ Bovee (น้ำจิต ขาวันตี. 2544 : 13) กล่าวถึง ปัจจัย
ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง
การทำงานโดยหลักการที่เจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน รายละเอียด
ทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

5.3.1 ปัจจัยรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยค้ำจุน หรืออนามัย
(Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการระดับต่ำและมีอิทธิพลในการสร้าง
ความไม่พึงพอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยนี้ไป ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของบริษัท โอกาส
ได้รับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การจ่ายเงิน ซึ่งปัจจัยนี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงาน
ผลิตมากขึ้นแต่ป้องกันไม่ให้ผลผลิตลดลง

5.3.2 ปัจจัยสิ่งจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัย
ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานถือว่าเป็นปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยป้องกัน
ความไม่พอใจ แสดงความต้องการในระดับสูง ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จ การจดจำ
ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

5.4 ทฤษฎีความต้องการประสบผลสำเร็จของ McClelland (ณัฐยา ไพสงข. 2546 : 14 ; อ้างอิงมาจาก McClelland. 1961) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการ
เหมือนกันแต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการนั้นมี 3 ชนิด คือ

5.4.1 ความต้องการด้านอำนาจ (Need for Power) คือ ความต้องการ
ที่อยากจะมีความเหนือบุคคลอื่น และพยายามแสดงออกเพื่อมีอิทธิพลและอำนาจควบคุมโดยแสวงหา
ตำแหน่งผู้นำเสนอ

5.4.2 ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการ
ที่จะสร้างความรักไมตรีจิตและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับความพึงพอใจตอบแทน
จากคนอื่น

5.4.3 ความต้องการด้านความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการจะประสบผลสำเร็จในการทำงานให้ได้ผลดีด้วยตนเอง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้
จะต้องการความท้าทายและขอเสี่ยง ขอบวิเคราะห้และประเมินปัญหา และจะสนใจความสำเร็จ
ที่ได้ตั้งใจไว้เป็นสำคัญมากกว่าจะคำนึงถึงความล้มเหลวหากจะเกิดขึ้น ประโยชน์จากการทราบถึง
ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ คือ คนทุกคนจะมีความแตกต่างกันในประสบการณ์ที่แต่ละคน
มีทั้งในแง่ของความต้องการด้านความสำเร็จ ด้านอำนาจ และด้านสายสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อจะได้รู้จัก
ใช้วิธีการจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการตอบสนองตามความต้องการมากที่สุด ตามลักษณะ
และชนิดของความต้องการที่แต่ละคนมีอยู่



6. การวัดความสำเร็จในการทำงาน

บุคคลที่ประสบความสำเร็จ มักจะเป็นบุคคลที่ทำการประเมินผลหรือวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement) ของตนเองเป็นประจำ เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ตนเองรู้ถึงสถานะในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร จะต้องแก้ไขปรับปรุงส่วนใดบ้าง เพื่อจะได้ทำให้ตนเองอยู่รอดและเติบโตในองค์กร การวัดผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรธุรกิจ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2548 : 79-80)

การวัดความสำเร็จในการทำงาน โดยประยุกต์แนวคิดจากการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพของ ของ Guan และคณะ (2006 : 472-479) ประกอบด้วย

6.1 การเพิ่มขึ้นของมูลค่าเพิ่มเชิงเศรษฐกิจ (Economic Value Added) ประกอบด้วย วัดดูประสงคที่สำคัญ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการเพิ่มขึ้นของรายได้ (Revenue Growth) และด้านการลดลงของต้นทุน (Cost Reduction) หรือการเพิ่มขึ้นของผลผลิต (Productivity Improvement) ซึ่งประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรให้เป็นประโยชน์มากขึ้น องค์กรจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเพิ่มขึ้นของรายได้ว่าองค์กรมีแนวทางในการเพิ่มขึ้นของรายได้ว่ามีแนวทางอย่างไร ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ รายได้จากสินค้าหรือบริการตัวใหม่หรือรายได้จากลูกค้ากลุ่มใหม่ หรือการเพิ่มขึ้นของรายได้จากลูกค้ากลุ่มเดิม ส่วนการลดต้นทุนต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการลดต้นทุน ตัวชี้วัดที่สำคัญได้แก่ การลดลงของต้นทุนต่อหน่วย การใช้สินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

6.2 สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ลูกค้า (Customer Value Creation) ในยุคที่มีผลการแข่งขันอย่างมากของธุรกิจทั้งหลาย ลูกค้าจะเลือกซื้อสินค้าหรือบริการจากผู้ขายที่ให้สินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพสูงสุด ธุรกิจจึงต้องพยายามเพิ่มคุณค่าของสินค้าและบริการของตนเอง เพื่อให้ลูกค้าพึงพอใจมากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีวิธีการวัดความสามารถของพนักงานในการให้คุณค่าแก่ลูกค้า เช่น การนำเสนอสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็วตามกำหนดเวลา การให้บริการอย่างถูกต้อง การตอบคำถาม และแก้ปัญหาต่างๆ ของลูกค้าได้อย่างดี การให้คุณค่าแก่ลูกค้าจะเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการดำเนินงานอีกอย่างหนึ่งขององค์กรธุรกิจ

6.3 ประสิทธิภาพของกระบวนการ (Process Value Chain) การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานทั้งกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุน มีดังนี้

6.3.1 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การจัดเก็บ การแจกจ่าย วัดดูดิบ การแปรรูป การจัดเก็บรวบรวมและจำหน่ายสินค้าหรือบริการไปยังผู้บริโภค การตลาด การขาย และกิจกรรมในการให้บริการลูกค้าหลังการขาย

6.3.2 กิจกรรมสนับสนุน ได้แก่ กิจกรรมด้านการวิจัยและพัฒนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานทั่วไปในองค์กร การวางแผน การบัญชีและการเงิน เป็นต้น

6.4 ศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) เป็นมุมมองที่สำคัญมาก เพราะเป็นมุมมองในการพัฒนาในอนาคตวัดดูประสงคของมุมมองด้านนี้ ประกอบด้วย ด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ วัดดูประสงคในด้านการพัฒนาทักษะ ความสามารถของพนักงานที่เพียงพอ ด้านทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน อัตราการลาออกของพนักงาน ส่วนด้านระบบข้อมูลสารสนเทศ มีตัวชี้วัด คือ ความถูกต้องของข้อมูล ความสมบูรณ์ของข้อมูล ด้านวัฒนธรรมองค์กร การจูงใจ และโครงสร้างองค์กรมีวัดดูประสงคเกี่ยวกับ



การจูงใจพนักงาน ตัวชี้วัดคือ จำนวนข้อเสนอที่พนักงานเสนอแนะจากการศึกษาแนวคิดของความสำเร็จในการปฏิบัติงานและองค์ประกอบของการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพที่กล่าวมาข้างต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน

(Job Success) โดยประยุกต์แนวคิดการวัดผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพของ Guan และคณะ (2006 : 472-479) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ประหยัดเวลา เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด ทนต่อเหตุการณ์และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ จำแนกได้ดังนี้

1) ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (Goal Achievement Efficiency)

หมายถึง การดำเนินงานที่ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากการวางแผนอย่างมีระบบทิศทาง มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ช่วยให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร กำหนดแผนงาน ทรัพยากรที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการนำแผนงานไปปฏิบัติ มีการตรวจสอบการควบคุมและวัดผลการปฏิบัติที่เหมาะสม ปรับปรุงและแก้ไขหากเกิดข้อบกพร่องหรือข้อจำกัด มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ในอนาคต โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า

2) ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานของตนเองที่นำมาซึ่งความความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติในแง่บวกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย ได้แก่ ผู้รับบริการงานสอบบัญชี พนักงานและลูกจ้าง และหน่วยงานอื่น ๆ

3) ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (Working Compliance) หมายถึง การปฏิบัติงานภายในสำนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ได้แก่ มาตรฐานสำนักงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานตามคำสั่งกรมสรรพากรกำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ได้งานครบถ้วน ประหยัดเวลา ต้นทุนน้อยและเป็นไปตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System) หมายถึง การพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาช่วยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากความสามารถในการบริหารงานหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ประหยัดเวลา เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด ทนต่อเหตุการณ์และผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (Goal Achievement Efficiency) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Participant Satisfaction) การปฏิบัติตามแนวการทำงาน (Working Compliance) และศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (Capability of Employee and Information System)



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จรรยา มีสิม (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ ด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านศักยภาพของบุคลากรและระบบสารสนเทศ โดยสรุป ความจงรักภักดีในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีในวิชาชีพ ทั้งด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ ด้านการยินดียุติศตน์ให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ เพื่อให้มีความสามารถในการตัดสินใจที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เที่ยงธรรมมีความเป็นอิสระ ตามมาตรฐานวิชาชีพปฏิบัติงานตามมรรยาทแห่งวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้งบการเงิน และเพื่อให้เป็นระดับสากลมากขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป

ขวัญธิดา ไยปางแก้ว (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายกับความสำเร็จในการทำงานของนักธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) การทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย 2) การทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านความเชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย 3) การทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 4) การทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมาย ด้านการมุ่งมั่นต่อระเบียบและวิธีการ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย โดยสรุป การทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องมีการทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อเป็นการช่วยกำหนดทิศทางของการดำเนินชีวิต เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน นำไปสู่การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานระดับองค์กรอีกด้วย



ดร.ณิ วงษ์ศิลป์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ที่มีประสบการณ์ ด้านการบัญชีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพการบัญชี ด้านความเอาใจใส่ต่อวิชาชีพ การสอบบัญชี และด้านความผูกพันต่อวิชาชีพการสอบบัญชีแตกต่างกัน 2) ผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอบบัญชีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพการสอบบัญชี ด้านความถูกต้อง ด้านความชัดเจน ด้านความกะทัดรัด ด้านความสร้างสรรค์ ด้านความสมบูรณ์ และทันต่อกาลแตกต่างกัน โดยสรุป ความจงรักภักดีต่อวิชาชีพการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ดังนั้น ผู้บริหารในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์จึงควรนำข้อสนเทศที่ได้ จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้สอบบัญชีเกิดความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ การสอบบัญชีซึ่งส่งผล ให้เกิดคุณภาพ การสอบบัญชีและสร้างความน่าเชื่อถือในวิชาชีพการสอบบัญชีให้กับสาธารณชนต่อไป

ดร.ณรรณ แมตจ่อง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของเจตคติในวิชาชีพบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้วิจัย ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีธุรกิจ SMEs ตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 233 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ t- test F-test การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีเจตคติในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จ ในการทำงานโดยรวม 2) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร 4) เจตคติในวิชาชีพด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) เจตคติในวิชาชีพ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านความพอใจ ของทุกฝ่าย

วิชุลดา อมรสิน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จ ในการทำงานเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกสาขาวิชาชีพปรารถนาในการทำงานของตนจะเป็นพลังที่สำคัญ ในการเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร การที่ผู้ปฏิบัติงานจะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีความผูกพันต่อวิชาชีพที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ มองเห็นคุณค่าของตนเอง และวิชาชีพ ซึ่งที่สุดก็จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้สอบบัญชีอากรมีความคิดเห็น ด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานผู้สอบบัญชีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จ



ในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

สุนิษา ธงจันทร์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของลักษณะทางวิชาชีพ ที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีลักษณะทางวิชาชีพโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และด้านการใช้วิจารณญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ การมีคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความชัดเจน ด้านความกะทัดรัด ด้านความสร้างสรรค์ ด้านความสมบูรณ์ และด้านความทันกาล พบว่า 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ด้านความสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ด้านการประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองใช้ทั่วไป มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับ คุณภาพการสอบบัญชี ด้านความสมบูรณ์ และ 3) คุณลักษณะทางวิชาชีพด้านการใช้วิจารณญาณในการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชีโดยรวม และเป็นรายด้าน

สรายุทธ สุวรรณปักข์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ผลกระทบของคุณสมบัติ ของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า 1) นักบัญชีสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณสมบัติของนักบัญชีในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณและเจตคติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและมีรายได้อยู่ในระดับดีมากทุกด้านได้แก่ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการจัดหา และการใช้ปัจจัยทรัพยากร และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับมีวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) นักบัญชีสถาบันอุดมศึกษาที่มีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณสมบัติของนักบัญชีด้านเจตคติแตกต่างกันนักบัญชีที่มีสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณสมบัติของนักบัญชีด้านทักษะวิชาชีพแตกต่างกัน และมีระยะเวลาในการดำเนินงานแตกต่างกัน มีความเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรแตกต่างกัน 3) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และผลกระทบ ของคุณสมบัติของนักบัญชี ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานพบว่า คุณสมบัติของนักบัญชีด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพและด้านเจตคติมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพและด้านเจตคติมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมายของความสำเร็จ (2) ด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (3) ด้านความรู้ในวิชาชีพ และด้านเจตคติ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานด้วยความพึงพอใจของทุกฝ่าย



2. งานวิจัยต่างประเทศ

Shi, Wang และ Guan (2011 : Abstract) ได้ศึกษา การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานจูเนียร์ของผู้ประกอบการการผลิต การศึกษาเชิงประจักษ์ตามสถานประกอบการผลิตในกรุงปักกิ่ง พบว่า ความรู้สึกส่วนตัวของพนักงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลที่สำคัญที่สุดต่อความจงรักภักดีของพวกเขา และพนักงานมีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาในอนาคตขององค์กรและการพัฒนาอาชีพของพนักงานเองมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนพนักงาน ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินมากกว่า เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน การสื่อสารกับผู้นำและโอกาสในการฝึกอบรมพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีและประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขาดังนั้น ผู้ประกอบการควรให้ความสนใจกับการชดเชยที่ไม่ใช่ทางการเงิน การปฏิบัติงานของพนักงานมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีของพวกเขาเพิ่มขึ้น อัตราการเข้าร่วมที่สูงขึ้นหรือการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมักจะมีความเกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีที่สูงขึ้น จากการวิเคราะห์ผู้ประกอบการผลิตควรใช้มาตรการในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ สภาพแวดล้อมขององค์กรและด้านอื่น ๆ ที่จะเพิ่มความจงรักภักดีของพนักงานของพวกเขา

Kipkebut (2010 : Abstract) ได้ศึกษา ความผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานของสถาบันการศึกษาระดับสูง กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเคนยา พบว่า 1) ตัวชี้วัดความผูกพันในองค์กรหลายมิติของเมเยอร์ และแอลเลน สามารถใช้งานได้กับบริบทของกรณีนี้ 2) ตัวแปรอิสระ เช่น ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ความผูกพันในวิชาชีพและการยอมรับทรัพยากรบุคคล เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีสำหรับความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะหมุนเวียนงานจากนักวิชาการเป็นนักบริหาร 3) พนักงานจากมหาวิทยาลัยเอกชนมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยของพวกเขาเพิ่มขึ้น และมีความพึงพอใจกับงานของพวกเขา มากกว่าพนักงานจากมหาวิทยาลัยของรัฐ 4) อายุ การศึกษา ความผูกพันในวิชาชีพ บทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความมั่นคงของงาน โอกาสในการส่งเสริมการขาย ความยุติธรรมในการจ่าย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดของความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการหมุนเวียนความตั้งใจของพนักงานในมหาวิทยาลัยเคนยา

Hammond (2008 : Abstract) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานและพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน เช่น พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน มีอิทธิพลต่อความเป็นกลางของทัศนคติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องาน และทดสอบพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน โดยคาดว่าทัศนคติที่มั่นคงจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อต้านการทำงานมากกว่าทัศนคติที่อ่อนแอ ผลลัพธ์ที่ได้จากตัวอย่างของนักศึกษาปริญญาตรีที่มีงานทำ ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมต่อต้านการทำงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาน้อย ความพึงพอใจของผู้ร่วมงานน้อย ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อย และบรรทัดฐานความผูกพันต่อองค์กรน้อย

Heron (2007 : Abstract) ได้ศึกษา การทดสอบเกี่ยวกับการพัฒนาด้านศีลธรรมและการตัดสินใจด้านจริยธรรมของผู้ทำงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ไม่มีปัจจัยตัวใดที่เด่นชัดของผล P-Score หรือในระดับของการพัฒนาความคิดด้านศีลธรรมของแบบทดสอบ DIT-2 อย่างไรก็ตามพบว่าระหว่าง P-Score และอายุ ระดับอาชีพ การศึกษาขั้นสูงสุดและการฝึกฝนด้านจริยธรรมพบว่า มีความสัมพันธ์น้อยที่จะช่วยให้ผู้จัดการทั้งหลายเลือก และดำเนินการด้านจริยธรรม



เพื่อลดผลกระทบที่เป็นลบในสถานการณ์ของโลกที่เลวร้ายในเรื่องนี้ให้น้อยลง การศึกษาในครั้งนี้
 เต็มช่องว่างในงานเขียนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลท่ามกลางตัวกำหนดปัจจัยต่าง ๆ
 ที่มีผลกับตัวเลือกด้านจริยธรรมของแต่ละบุคคล โดยจัดหาแนวทางเพิ่มเติมในการทำวิจัยในอนาคต
 มาตรฐานการปฏิบัติงานการตรวจสอบเป็นกลไกหรืออุปกรณ์หนึ่งที่มีนัยสำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงาน
 ตรวจสอบและผู้ตรวจสอบภายในของกิจการสามารถดำรงคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง
 ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับในงานตรวจสอบที่ได้ดำเนินการแล้วนั้น
 แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกธุรกิจ ที่ได้ใช้ประโยชน์จากรายงานการตรวจสอบมาตรฐาน
 การปฏิบัติงานการตรวจสอบที่ได้

McAulay, Zeitz และ Blau (2006 : 571-596) ได้ศึกษา การทดสอบแนวคิด
 การพลิก-ดิ่ง ระหว่างความผูกพันในการทำงานของผู้ทำงานแบบมีอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความมั่นคง
 ในการทำงานลดลง เมื่อต้องการให้ลูกจ้างให้คำมั่นสัญญาอย่างหนักแน่นต่อการทำงาน
 ที่มีความเป็นมืออาชีพแบบใหม่ที่ชดเชยให้กับสังคม และการสนับสนุนทางทรัพยากรที่ได้รับ
 ในระยะเวลาสั้น ๆ จากนายจ้าง มีบางครั้งที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันนั้นได้มีการเพิ่มขึ้น
 และเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ เมื่อความผูกพันในองค์กรคือการรับรู้ว่างานนั้นไม่มั่นคงปลอดภัย
 และความไม่มั่นคงในงานไม่เป็นการ "ผลัก" ความผูกพันของลูกจ้างแบบอัตโนมัติ แต่ความผูกพัน
 จะเกิดจากการ "ดึง" การเห็นคุณค่าในอาชีพ โดยคิดเป็นร้อยละ 90 ของอัตราการตอบ
 นอกจากนี้จะแสดงถึงความมีนัยสำคัญโดยตรงและมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันแบบมีอาชีพ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 2,976 คน (กรมสรรพากร. 2558 : เว็บไซต์)
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 380 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 42-43) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้
 - 2.1 จำแนกผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ตามเขตพื้นที่
 - 2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ตามสัดส่วน
 - 2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 โดยใช้คอมพิวเตอร์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำแนกออกตามเขตพื้นที่

เขตพื้นที่	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถามตอบกลับ (คน)
1. กรุงเทพมหานคร	1,705	191	72
2. ต่างจังหวัด	1,271	159	46
รวม	2,976	350	118



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ จำนวน 3 ข้อ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาความสำเร็จในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย จำนวน 4 ข้อ ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 4 ข้อ ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ จำนวน 4 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในประเทศไทย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนด โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ความมุ่งหมาย และสมมุติฐานในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
 - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ปฤกษ์บาร์มี อุตสาหกรรมาณิกกิจ คณะบดีคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 - 4.2 อาจารย์ ดร.ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์ อาจารย์คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง



6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

6.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไปใช้กับผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเหมาะสมของการใช้ภาษาในแบบสอบถาม

6.2 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item – total Correlation ซึ่งความศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.593 - 0.854 (ตาราง 47 ภาคผนวก ข) และความสำเร็จในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.609 - 0.892 (ตาราง 47 ภาคผนวก ข) ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้เสนอว่า ค่าอำนาจจำแนกที่มีค่าเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทบทวนได้

6.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความศรัทธาในวิชาชีพ ในแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.809 - 0.877 (ตาราง 47 ภาคผนวก ข) และ ความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.809 - 0.921 (ตาราง 47 ภาคผนวก ข) อยู่ในระดับมากกว่า 0.70 ซึ่งสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ (Nunnally and Bernstein. 1994) แสดงว่า แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการทบทวนได้

7. นำผลที่ได้รับจากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมกับตรวจสอบเอกสารเตรียมนำส่งทางไปรษณีย์
2. ขออนุญาตจากคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยแนบพร้อมทั้งแบบสอบถามที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำนวน 380 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 6 พฤศจิกายน 2558 ตามชื่อ ที่อยู่ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยแนบซองจดหมายติดแสตมป์ไปพร้อมกับแบบสอบถามเพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบกลับทางไปรษณีย์ ภายใน 15 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถาม
4. เมื่อครบระยะเวลา 15 วัน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 82 ฉบับ และเมื่อถึงวันที่ 5 มกราคม 2559 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเพิ่มอีก จำนวน 38 ฉบับ รวมจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับทั้งสิ้น จำนวน 120 ฉบับ รวมระยะเวลาในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล 60 วัน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ตอบกลับ



พบว่า มีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 31.05 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้สอดคล้องกับ Araker, Kumer และ Day (2001) โดยกำหนดจำนวนแบบสอบถามตอบกลับไว้อย่างน้อย ในอัตราร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงจะถือว่ายอมรับได้

5. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 และ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด. 2554 : 121)

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

จากนั้นหาค่าเฉลี่ยของคำตอบในแบบสอบถาม โดยใช้การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด. 2554 : 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 และ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี โดยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample T-Test) และใช้การทดสอบ



ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลายตัวแปร (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA)

ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความศรัทธาในวิชาชีพ กับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาค่าจำแนกรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item - total Correlation

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Tests) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient Method) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity Test) โดยใช้ Variance Inflation Factors (VIFs)

4. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.1 t-test

4.2 F-test (ANOVA และ MANOVA)

4.3 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis)

4.4 การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis)

4.5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-distribution
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
VIFs	แทน	ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factor)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
Adj R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Constant)
PFT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม
ETH	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
CMM	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ
LYT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ
ATT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ



SUC	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
GAE	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย
SAT	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
WRK	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน
CAP	แทน	คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี ดังตาราง 2



ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	48	40.68
1.2 หญิง	70	59.32
รวม	118	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	6	5.08
2.2 31 - 35 ปี	9	7.63
2.3 36 - 40 ปี	27	22.88
2.4 มากกว่า 40 ปี	76	64.41
รวม	118	100.00
3. สถานภาพ		
3.1 โสด	49	41.53
3.2 สมรส	62	52.54
3.3 หย่าร้าง / หม้าย / แยกทาง	7	5.93
รวม	118	100.00
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ปริญญาตรี	58	49.15
4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	60	50.85
รวม	118	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	15	12.71
5.2 5 - 10 ปี	32	27.12
5.3 11 - 15 ปี	35	29.66
5.4 มากกว่า 15 ปี	36	30.51
รวม	118	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท	10	8.48
6.2 20,000 – 35,000 บาท	22	18.64
6.3 35,001 – 50,000 บาท	34	28.81
6.4 มากกว่า 50,000 บาท	52	44.07
รวม	118	100.00



ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	จำนวน	ร้อยละ
7. จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ		
7.1 น้อยกว่า 3 ครั้ง / ปี	65	55.09
7.2 มากกว่า 3 ครั้ง / ปี	53	44.91
รวม	118	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.32) อายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 64.41) รองลงมา 36 - 40 ปี (ร้อยละ 22.88) สถานภาพ สมรส (ร้อยละ 52.54) รองลงมา โสด (ร้อยละ 41.53) ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 50.85) ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 30.51) รองลงมา 11 - 15 ปี (ร้อยละ 29.66) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 44.07) รองลงมา 35,001 - 50,000 บาท (ร้อยละ 28.81) และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ น้อยกว่า 3 ครั้ง / ปี (ร้อยละ 55.09)



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากร
ในประเทศไทย ดังตาราง 3

ตาราง 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.48	0.46	มาก
2. ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	4.37	0.51	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	4.31	0.50	มาก
4. ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.25	0.53	มาก
โดยรวม	4.35	0.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธา
ในวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
($\bar{X} = 4.48$) ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.37$) และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ
($\bar{X} = 4.31$)



ตาราง 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
เป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ	4.34	0.64	มาก
2. ท่านตระหนักถึงการรับงานตรวจสอบและรับรองบัญชี ในกิจการที่ท่านมีความเป็นอิสระ	4.32	0.65	มาก
3. ท่านยึดมั่นในการรักษาความลับของกิจการ โดยไม่เปิดเผย ความลับของกิจการนั้นที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน	4.54	0.55	มากที่สุด
4. ท่านคำนึงถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบ และรับตรวจสอบไม่เกินจำนวนตามที่กรมสรรพากร กำหนดว่าไม่เกิน 300 รายต่อปี	4.66	0.51	มากที่สุด
5. ท่านยึดมั่นในการรักษาจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ โดยไม่แย่งงานจากผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มอบหมายนั้น	4.52	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	4.48	0.46	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านคำนึงถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบและรับตรวจสอบไม่เกินจำนวนตามที่กรมสรรพากรกำหนดว่าไม่เกิน 300 รายต่อปี ($\bar{X} = 4.66$) ท่านยึดมั่นในการรักษาความลับของกิจการ โดยไม่เปิดเผยความลับของกิจการนั้นที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$) และท่านยึดมั่นในการรักษาจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ โดยไม่แย่งงานจากผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มอบหมายนั้น ($\bar{X} = 4.52$) และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ($\bar{X} = 4.34$) และท่านตระหนักถึงการรับงานตรวจสอบและรับรองบัญชีในกิจการที่ท่านมีความเป็นอิสระ ($\bar{X} = 4.32$)



ตาราง 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพเป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นว่าความสำเร็จในงานย่อมมาจากความเอาใจใส่ในการทำงาน	4.40	0.53	มาก
2. ท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงาน	4.30	0.64	มาก
3. ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	4.42	0.53	มาก
โดยรวม	4.37	0.51	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.42$) ท่านเชื่อมั่นว่าความสำเร็จในงานย่อมมาจากความเอาใจใส่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.40$) และท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$)



ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพเป็นรายข้อ
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพสอบบัญชีต่อไป	4.29	0.64	มาก
2. ท่านมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสภาวิชาชีพ บัญชีอยู่เสมอ	4.32	0.61	มาก
3. ท่านตระหนักและยินดีที่จะช่วยพัฒนางานด้านวิชาชีพบัญชี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.25	0.56	มาก
4. ท่านมีความรัก ผูกพัน และภาคภูมิใจต่อวิชาชีพสอบบัญชี	4.36	0.64	มาก
โดยรวม	4.31	0.50	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีความรัก ผูกพัน และภาคภูมิใจต่อวิชาชีพสอบบัญชี ($\bar{X} = 4.36$) ท่านมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสภาวิชาชีพบัญชีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$) และท่านมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพสอบบัญชีต่อไป ($\bar{X} = 4.29$)



ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเป็นรายข้อ
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านเชื่อมั่นว่าวิชาชีพสอบบัญชีจะสามารถช่วยให้ท่าน ดำรงชีพได้อย่างมั่นคง	4.09	0.81	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นสิ่งท้าทาย และอยากพัฒนาทักษะยิ่งขึ้น	4.16	0.68	มาก
3. ท่านมุ่งมั่นในการศึกษาและเรียนรู้ สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้อง อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะในการตรวจสอบ	4.32	0.58	มาก
4. ท่านใส่ใจต่อการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพสอบบัญชีอยู่เสมอ	4.32	0.58	มาก
โดยรวม	4.25	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมุ่งมั่นในการศึกษาและเรียนรู้ สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะในการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.32$) ท่านใส่ใจต่อการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสอบบัญชีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$) และท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นสิ่งท้าทายและอยากพัฒนาทักษะยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.16$)



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร
ในประเทศไทย ดังตาราง 8

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย	4.20	0.53	มาก
2. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.11	0.47	มาก
3. ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	4.33	0.56	มาก
4. ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ	4.03	0.63	มาก
โดยรวม	4.17	0.47	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จ
ในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน
($\bar{X} = 4.33$) ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ($\bar{X} = 4.20$) และด้านความพึงพอใจ
ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.11$)



ตาราง 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย
เป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถให้บริการและกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตาม ขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้	4.17	0.64	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้สำเร็จ ลุล่วงตามเวลา ที่กำหนดได้	4.22	0.59	มาก
3. ท่านสามารถนำผลจากการปฏิบัติงานครั้งก่อนๆ มาเป็น แนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้านการ ตรวจสอบของท่านได้อยู่เสมอ	4.30	0.56	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด ไว้และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	4.10	0.62	มาก
โดยรวม	4.20	0.53	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านสามารถนำผลจากการปฏิบัติงานครั้งก่อนๆ มาเป็นแนวทาง
ในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของท่านได้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.30$)
ท่านสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้สำเร็จ ลุล่วงตามเวลาที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 4.22$) และท่านสามารถ
ให้บริการ และกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตามขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.17$)



ตาราง 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
เป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสม	4.06	0.59	มาก
2. ท่านมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ	4.08	0.58	มาก
3. ท่านมีอัธยาศัยดี สุชุม รอบคอบ สุภาพอ่อนโยน (บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่)	4.11	0.64	มาก
4. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการชี้แจงการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบ	4.19	0.54	มาก
โดยรวม	4.11	0.47	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการชี้แจงการปฏิบัติงาน
ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.19$) ท่านมีอัธยาศัยดี สุชุม รอบคอบ สุภาพอ่อนโยน (บุคลิกภาพที่
เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่) ($\bar{X} = 4.11$) และท่านมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.08$)



ตาราง 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน
เป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีการจัดทำแนวทางการตรวจสอบและเก็บไว้เป็น หลักฐานสำหรับงานที่รับตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงวิธีการ ปฏิบัติงานตรวจสอบ	4.19	0.74	มาก
2. ท่านมีการตรวจสอบการปรับปรุงกำไรสุทธิ/ขาดทุนสุทธิ ทางบัญชี เป็นกำไรสุทธิ/ขาดทุนสุทธิเพื่อเสียภาษีอากร	4.45	0.59	มาก
3. ท่านตระหนักต่อความสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง ในส่วนที่เป็นสาระสำคัญทางด้านภาษีอากร	4.43	0.55	มาก
4. ท่านมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญของบัญชี และแจ้งพฤติกรรมไว้ในรายงานการตรวจสอบและรับรอง บัญชี	4.26	0.65	มาก
โดยรวม	4.33	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีการตรวจสอบการปรับปรุงกำไรสุทธิ/ขาดทุนสุทธิทางบัญชี
เป็นกำไรสุทธิ/ขาดทุนสุทธิเพื่อเสียภาษีอากร ($\bar{X} = 4.45$) ท่านตระหนักต่อความสำคัญในการตรวจสอบ
ความถูกต้องในส่วนที่เป็นสาระสำคัญทางด้านภาษีอากร ($\bar{X} = 4.43$) และท่านมีการเปิดเผยข้อเท็จจริง
อันเป็นสาระสำคัญของบัญชี และแจ้งพฤติกรรมไว้ในรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี
($\bar{X} = 4.26$)



ตาราง 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากร
และระบบสารสนเทศเป็นรายชื่อของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านได้นำความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จนสามารถลดต้นทุนโดยรวมได้	4.05	0.65	มาก
2. ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.72	มาก
3. ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีปริมาณมากขึ้น	4.07	0.71	มาก
4. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี	3.98	0.72	มาก
โดยรวม	4.03	0.63	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้
ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีปริมาณมากขึ้น ($\bar{X} = 4.07$) ท่านได้นำความรู้เกี่ยวกับระบบ
สารสนเทศ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จนสามารถลดต้นทุนโดยรวมได้ ($\bar{X} = 4.05$)
และท่านสามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{X} = 4.03$)



ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ
ต่อปี แตกต่างกัน ดังตาราง 13

4.1 เพศ

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความเชื่อมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.39	0.50	4.53	0.43	-1.666	0.098
2. ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	4.24	0.51	4.46	0.49	-2.412	0.017*
3. ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	4.23	0.52	4.36	0.48	-1.406	0.163
4. ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.16	0.54	4.27	0.53	-1.154	0.251
โดยรวม	4.25	0.44	4.41	0.43	-1.886	0.062

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่เป็นเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การมีความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพมากกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

4.2 อายุ

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความศรัทธาในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.717	0.239	1.243	0.298
	ภายในกลุ่ม	114	21.921	0.192		
	รวม	117	22.638			



จากตาราง 14 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความศรัทธาในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	339.000	1.195	0.285
Wilks's Lambda	4 ด้าน	12.000	293.970	1.194	0.286
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	329.000	1.191	0.288
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	2.396	0.054

จากตาราง 15 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

4.3 สถานภาพ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

ความศรัทธาในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.703	0.352	1.843	0.163
	ภายในกลุ่ม	115	21.935	0.191		
	รวม	117	22.638			

จากตาราง 16 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความศรัทธาใน วิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillais's Trace	4 ด้าน	8.000	226.000	1.340	0.225
Wilks's Lambda	4 ด้าน	8.000	224.000	1.334	0.228
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	222.000	1.328	0.231
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	1.951	0.107

จากตาราง 17 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

4.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.52	0.46	4.44	0.46	0.950	0.344
2. ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	4.40	0.51	4.34	0.51	0.674	0.502
3. ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	4.34	0.53	4.27	0.48	0.800	0.425
4. ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.28	0.51	4.17	0.55	1.202	0.232
โดยรวม	4.39	0.44	4.30	0.44	1.037	0.302

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



4.5 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน (ANOVA)

ความศรัทธาในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.413	0.138	0.707	0.550
	ภายในกลุ่ม	114	22.225	0.195		
	รวม	117	22.638			

จากตาราง 19 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความศรัทธาในวิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	339.000	1.784	0.049*
Wilks's Lambda	4 ด้าน	12.000	293.970	1.790	0.049*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	329.000	1.786	0.049*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	2.863	0.027*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.013$) (ตาราง 46 ภาคผนวก ค)



4.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความศรัทธาในวิชาชีพ	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.313	0.438	2.339	0.077
	ภายในกลุ่ม	114	21.325	0.187		
	รวม	117	22.638			

จากตาราง 21 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความศรัทธาใน วิชาชีพ	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	339.000	2.233	0.010*
Wilks's Lambda	4 ด้าน	12.000	293.970	2.285	0.009*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	329.000	2.323	0.007*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	5.523	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน
มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีรายได้
เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่น
ในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 47 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบ
ความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่

การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือน 35,001 - 50,000 บาท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพ
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ มากกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 48 ภาคผนวก ค)



4.7 จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบแตกต่างกัน

ความศรัทธาในวิชาชีพ	น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี		มากกว่า 3 ครั้ง/ปี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.44	0.45	4.52	0.47	-1.029	0.306
2. ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	4.31	0.51	4.45	0.51	-1.479	0.142
3. ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	4.24	0.47	4.39	0.54	-1.566	0.120
4. ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.20	0.47	4.25	0.61	-0.553	0.582
โดยรวม	4.30	0.39	4.40	0.49	-1.311	0.192

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชี
ภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านการตรวจสอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ
แตกต่างกัน

5.1 เพศ

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีเพศแตกต่างกัน

ความสำเร็จในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุ จุดหมาย	4.16	0.57	4.23	0.50	-0.689	0.492
2. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	4.11	0.53	4.11	0.42	0.044	0.965
3. ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	4.29	0.63	4.36	0.51	-0.654	0.515
4. ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบ สารสนเทศ	4.04	0.65	4.03	0.62	0.036	0.971
โดยรวม	4.15	0.51	4.18	0.43	-0.370	0.712

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 พบว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การมีความความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ
ในการบรรลุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน
และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



4.2 อายุ

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.483	0.828	4.133	0.008*
	ภายในกลุ่ม	114	22.832	0.200		
	รวม	117	25.315			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุ 30 – 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมากกว่าอายุมากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตาราง 49 ภาคผนวก ค)

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จในการ ทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	339.000	2.319	0.007*
Wilks's Lambda	4 ด้าน	12.000	293.970	2.348	0.007*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	329.000	2.359	0.006*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	4.781	0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 50 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่



การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุ 30 - 35 ปี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศมากกว่าที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 51 ภาคผนวก ค)

4.3 สถานภาพ

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.012	0.006	0.028	0.972
	ภายในกลุ่ม	115	25.302	0.220		
	รวม	117	25.315			

จากตาราง 27 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	8.000	226.000	1.388	0.203
Wilks's Lambda	4 ด้าน	8.000	224.000	1.387	0.203
Hotelling's Trace	4 ด้าน	8.000	222.000	1.387	0.203
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	2.261	0.067

จากตาราง 28 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการบรรจุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



4.4 ระดับการศึกษา

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความสำเร็จในการทำงาน	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย	4.25	0.59	4.14	0.47	1.154	0.251
2. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.16	0.52	4.07	0.41	0.977	0.331
3. ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	4.42	0.57	4.25	0.55	1.719	0.088
4. ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ	4.11	0.62	3.96	0.63	1.258	0.211
โดยรวม	4.23	0.49	4.11	0.44	1.523	0.131

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



4.5 ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จในการ ทำงาน	แหล่งของความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.199	0.400	1.889	0.135
	ภายในกลุ่ม	114	24.116	0.212		
	รวม	117	25.315			

จากตาราง 30 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จในการ ทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	339.000	2.127	0.015*
Wilks's Lambda	4 ด้าน	12.000	293.970	2.209	0.011*
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	329.000	2.278	0.009*
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	6.108	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Univariate ซึ่งผลการทดสอบ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร
ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับ
การมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 52 ภาคผนวก ค) จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่



การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน มากกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ 5 – 10 ปี และมากกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013 (ตาราง 53 ภาคผนวก ค)

4.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (ANOVA)

ความสำเร็จในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p-value
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.938	0.313	1.462	0.229
	ภายในกลุ่ม	114	24.377	0.214		
	รวม	117	25.315			

จากตาราง 32 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน (MANOVA)

สถิติทดสอบ	ความสำเร็จในการทำงาน	Hypothesis df	Error df	F	p-value
Pillai's Trace	4 ด้าน	12.000	339.000	0.864	0.584
Wilks's Lambda	4 ด้าน	12.000	293.970	0.858	0.590
Hotelling's Trace	4 ด้าน	12.000	329.000	0.852	0.596
Roy's Largest Root	4 ด้าน	4.000	113.000	1.785	0.137

จากตาราง 33 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p > 0.05$)



4.7 จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ

ตาราง 34 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบแตกต่างกัน

ความสำเร็จในการทำงาน	น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี		มากกว่า 3 ครั้ง/ปี		t	p-value
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย	4.09	0.50	4.33	0.54	-2.422	0.017*
2. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.04	0.43	4.20	0.50	-1.814	0.072
3. ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	4.27	0.55	4.41	0.57	-1.277	0.204
4. ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ	3.97	0.57	4.12	0.69	-1.315	0.191
โดยรวม	4.09	0.41	4.26	0.51	-1.982	0.050

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 พบว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย มากกว่า 3 ครั้งต่อปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ ไม่แตกต่างกัน ($p>0.05$)



ตอนที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณในการทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและการสร้างสมการพยากรณ์ ตามที่ได้ตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

H_1 : ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

H_2 : ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

H_3 : ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

H_4 : ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย



ตาราง 35 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน
โดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตัวแปร	SUC	ETH	CMM	LYT	ATT	VIFs
$\bar{X}$	4.17	4.48	4.37	4.31	4.25	
S.D.	0.47	0.46	0.51	0.50	0.53	
SUC		0.728*	0.763*	0.719*	0.708*	
ETH			0.721*	0.684*	0.633*	2.467
CMM				0.674*	0.692*	2.644
LYT					0.750*	2.811
ATT						2.694

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.467 – 2.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.708 - 0.763 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (SUC) ดังนี้

$$SUC = 0.312 + 0.242 ETH + 0.306 CMM + 0.181 LYT + 0.156 ATT$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (SUC) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 64.886$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.686 (ตาราง 38) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (SUC) ปรากฏผลดังตาราง 36



ตาราง 36 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
โดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน โดยรวม		t	p - value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.312	0.247	1.266	0.208
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.242	0.082	2.941	0.004*
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.306	0.077	3.975	0.000*
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	0.181	0.081	2.250	0.026*
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT)	0.156	0.074	2.100	0.038*
F = 64.886 p = 0.000 Adj R ² = 0.686				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน (SUC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 1 2 3 และ 4



ตาราง 37 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมายของผู้สอบบัญชีอากรในประเทศไทย

ตัวแปร	GAE	ETH	CMM	LYT	ATT	VIFs
$\bar{X}$	4.20	4.48	4.37	4.31	4.25	
S.D.	0.53	0.46	0.51	0.50	0.53	
GAE		0.720*	0.684*	0.680*	0.631*	
ETH			0.721*	0.684*	0.633*	2.467
CMM				0.674*	0.692*	2.644
LYT					0.750*	2.811
ATT						2.694

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.467 – 2.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านการบรรลุจุดหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.631 - 0.720 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE) ดังนี้

$$GAE = - 0.011 + 0.408 ETH + 0.223 CMM + 0.239 LYT + 0.088 ATT$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพ ในการบรรลุจุดหมาย (GAE) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 44.359$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.597 (ตาราง 38) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความศรัทธาในวิชาชีพ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE) ปรากฏผลดังตาราง 38



ตาราง 38 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมายของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพ ในการบรรลุจุดหมาย		t	p - value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	-0.011	0.319	-0.034	0.973
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.408	0.106	3.842	0.000*
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.223	0.099	2.246	0.027*
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	0.239	0.104	2.299	0.023*
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT)	0.088	0.096	0.921	0.359
F = 44.359 p = 0.000 Adj R ² = 0.597				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 2 และ 3 สำหรับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE)

เมื่อนำความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (AdjR²) เท่ากับ 0.598 (ตาราง 57 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$GAE = 0.005 + 0.416 ETH + 0.252 CMM + 0.286 LYT$$



ตาราง 39 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน
ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตัวแปร	SAT	ETH	CMM	LYT	ATT	VIFs
$\bar{X}$	4.11	4.48	4.37	4.31	4.25	
S.D.	0.47	0.46	0.51	0.50	0.53	
SAT		0.590*	0.606*	0.597*	0.623*	
ETH			0.721*	0.684*	0.633*	2.467
CMM				0.674*	0.692*	2.644
LYT					0.750*	2.811
ATT						2.694

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.467 – 2.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.590 - 0.623 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการสอบบัญชี ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT) ดังนี้

$$SAT = 0.936 + 0.190 ETH + 0.177 CMM + 0.131 LYT + 0.234 ATT$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 25.670$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.458 (ตาราง 40) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT) ปรากฏผลดังตาราง 40



ตาราง 40 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		t	p - value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.936	0.327	2.865	0.005*
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.190	0.109	1.748	0.083
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.177	0.102	1.734	0.086
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	0.131	0.107	1.231	0.221
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT)	0.234	0.098	2.379	0.019*
F = 25.670 p = 0.000 Adj R ² = 0.458				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 สำหรับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT)

เมื่อนำความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.382 (ตาราง 58 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ดังนี้

$$SAT = 1.802 + 0.547 ATT$$



ตาราง 41 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตัวแปร	WRK	ETH	CMM	LYT	ATT	VIFs
$\bar{X}$	4.33	4.48	4.37	4.31	4.25	
S.D.	0.56	0.46	0.51	0.50	0.53	
WRK		0.745*	0.755*	0.610*	0.628*	
ETH			0.721*	0.684*	0.633*	2.467
CMM				0.674*	0.692*	2.644
LYT					0.750*	2.811
ATT						2.694

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.467 – 2.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.610 - 0.755 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK) ดังนี้

$$WRK = - 0.188 + 0.480 ETH + 0.446 CMM - 0.017 LYT + 0.117 ATT$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 54.450$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.646 (ตาราง 42) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK) ปรากฏผลดังตาราง 42



ตาราง 42 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติ ตามแนวการทำงาน		t	p - value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	-0.188	0.317	-0.595	0.553
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.480	0.106	4.550	0.000*
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.446	0.099	4.522	0.000*
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	-0.017	0.103	-0.162	0.872
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT)	0.117	0.095	1.231	0.221
F = 54.450 p = 0.000 Adj R ² = 0.646				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) และด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 และ 2 สำหรับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK)

เมื่อนำความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) และด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.647 (ตาราง 59 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$WRK = - 0.137 + 0.510 \text{ ETH} + 0.500 \text{ CMM}$$



ตาราง 43 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพและความสำเร็จในการทำงาน
ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ตัวแปร	CAP	ETH	CMM	LYT	ATT	VIFs
$\bar{X}$	4.03	4.48	4.37	4.31	4.25	
S.D.	0.63	0.46	0.51	0.50	0.53	
CAP		0.440*	0.554*	0.563*	0.538*	
ETH			0.721*	0.684*	0.633*	2.467
CMM				0.674*	0.692*	2.644
LYT					0.750*	2.811
ATT						2.694

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 43 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจเกิดเป็น Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า VIFs ปรากฏว่า ค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าตั้งแต่ 2.467 – 2.811 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่มีนัยสำคัญ (Black. 2006 : 585)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ ในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.440 - 0.563 จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP) ดังนี้

$$CAP = 0.512 - 0.111 ETH + 0.376 CMM + 0.371 LYT + 0.184 ATT$$

ซึ่งจากสมการที่ได้นี้สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 17.595$; $p = 0.000$) และค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง ($Adj R^2$) เท่ากับ 0.362 (ตาราง 44) เมื่อนำไปทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ความศรัทธาในวิชาชีพ แต่ละด้านกับตัวแปรตามความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP) ปรากฏผลดังตาราง 44



ตาราง 44 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากร และระบบสารสนเทศ		t	p - value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.512	0.475	1.078	0.283
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	-0.111	0.158	-0.703	0.484
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.376	0.148	2.542	0.012*
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	0.371	0.155	2.392	0.018*
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT)	0.184	0.143	1.286	0.201
F = 17.595 p = 0.000 Adj R ² = 0.362				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ 2 และ 3 สำหรับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH) และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT) ไม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP)

เมื่อนำความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM) และด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT) ไปสร้างสมการพยากรณ์ของความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ปรับปรุง (Adj R²) เท่ากับ 0.362 (ตาราง 60 ภาคผนวก ง) โดยได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

$$CAP = 0.435 + 0.394 CMM + 0.436 LYT$$



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผู้วิจัยทำการสรุปและมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
4. เพื่อทดสอบผลกระทบของความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
5. เพื่อเปรียบเทียบความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน
6. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทยที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบต่อปี แตกต่างกัน



สรุปผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ มากกว่า 40 ปี สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ มากกว่า 15 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาท และจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับการตรวจสอบ น้อยกว่า 3 ครั้ง / ปี
2. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่น การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ยึดมั่นในการรักษาความลับของกิจการ โดยไม่เปิดเผยความลับของกิจการนั้นที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน การตระหนักถึงการรับงาน ตรวจสอบและรับรองบัญชีในกิจการที่ท่านมีความเป็นอิสระ และการคำนึงถึงคุณภาพของการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและรับรองตรวจสอบไม่เกินจำนวนตามที่กรมสรรพากรกำหนดว่าไม่เกิน 300 รายต่อปี เป็นต้น ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ เช่น การมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ การติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงาน และเชื่อมั่นว่าความสำเร็จในงานย่อมมาจากความเอาใจใส่ในการทำงาน เป็นต้น ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ เช่น มีความรัก ผูกพัน และภาคภูมิใจต่อวิชาชีพ สอบบัญชี มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพสอบบัญชีต่อไป มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสภาวิชาชีพบัญชีอยู่เสมอ เป็นต้น ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เช่น การมุ่งมั่นในการศึกษา และเรียนรู้ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะในการตรวจสอบ มีความเชื่อมั่นว่าวิชาชีพสอบบัญชีจะสามารถช่วยให้ดำรงชีพได้อย่างมั่นคง เป็นต้น
3. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน เช่น การจัดทำแนวทางการตรวจสอบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสำหรับงานที่รับตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ การเปิดเผยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญของบัญชี และแจ้งพฤติการณ์ ไว้ในรายงาน การตรวจสอบและรับรองบัญชี การตระหนักต่อความสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้องในส่วนที่เป็นสาระสำคัญทางด้านภาษีอากร เป็นต้น ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย เช่น ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และนำผลจากการปฏิบัติงาน ครั้งก่อน ๆ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของท่านได้อยู่เสมอ เป็นต้น ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น มีอหิยาศัยดี สุขุม รอบคอบ สุภาพอ่อนโยน มีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการชี้แจงการปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบ เป็นต้น ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ เช่น การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีปริมาณมากขึ้นสามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
4. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่เป็นเพศหญิง มีความเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ มากกว่าเพศชาย



5. ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 - 50,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพมากกว่าที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

6. ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศมากกว่าที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี

7. ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงานมากกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ 5 - 10 ปี และมากกว่า 15 ปี

8. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ 7 - 9 ครั้ง/ปี และมากกว่า 9 ครั้ง/ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมากกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ น้อยกว่า 3 ครั้ง/ปี

9. ความศรัทธาในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานโดยรวม (SUC) ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE) ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT) ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK) และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$SUC = 0.312 + 0.242 \text{ ETH} + 0.306 \text{ CMM} + 0.181 \text{ LYT} + 0.156 \text{ ATT}$$

เมื่อพิจารณาสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย (GAE)

$$GAE = 0.005 + 0.416 \text{ ETH} + 0.252 \text{ CMM} + 0.286 \text{ LYT}$$

2. ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (SAT)

$$SAT = 1.802 + 0.547 \text{ ATT}$$

3. ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน (WRK)

$$WRK = - 0.137 + 0.510 \text{ ETH} + 0.500 \text{ CMM}$$

4. ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ (CAP)

$$CAP = 0.435 + 0.394 \text{ CMM} + 0.436 \text{ LYT}$$



อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพโดยรวม ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ และด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความรู้สึกเต็มใจที่จะประกอบวิชาชีพสอบบัญชีและเชื่อมั่นว่าวิชาชีพจะนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และมีความยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ความศรัทธาในวิชาชีพจึงเป็นเหตุผลและหลักการเบื้องต้นในการปฏิบัติงานในก้าวต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครพงษ์ สัจจวาที (2546 : 249) กล่าวว่า ศรัทธาในวิชาชีพใด ๆ คือ ความเลื่อมใสในงานวิชานั้น เห็นความสำคัญของการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ได้เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่และความชำนาญพิเศษของตน ดังนั้น ความศรัทธาในวิชาชีพจึงเป็นการเรียกร้องนักวิชาชีพให้มีจิตใจแบบเสียสละและบริการ หรือเป็นการเรียกร้องให้สมาชิกปฏิบัติตามอุดมการณ์ด้วยการอุทิศตนแก่วิชาชีพทั้งในการพัฒนาคุณภาพของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา มีสิม (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความจงรักภักดีในวิชาชีพโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของวิชาชีพด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ

2. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ถูกต้องมีคุณภาพและเป็นไปเยี่ยงมืออาชีพ ตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป และสามารถจัดทำรายงานทางการเงินที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงบนพื้นฐานทฤษฎีและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และการจำลองสถานการณ์การตัดสินใจเพื่อลดความเสี่ยง การวัดมูลค่าตลอดจนการจัดทำการรายงานการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอื่น เมื่อนักบัญชีสามารถปฏิบัติดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ก็ถือว่าประสบความสำเร็จในการทำงานในวิชาชีพ และด้วยคุณสมบัติที่จำเป็นทั้งหมดของนักวิชาชีพบัญชีที่กล่าวมาแล้ว จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรธุรกิจ และผู้เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบุคคลจะต้องร่วมกันหล่อหลอมและสร้างนักบัญชีที่พึงประสงค์ตามคุณสมบัติดังกล่าว โดยต้องร่วมกันวางแผนแนวทางกำหนดหลักสูตรและวิธีการอบรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของนักบัญชีที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Emerson (1912 : 15) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ในการแข่งขันต้องพยายามดำเนินงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์มากที่สุดแก่องค์กร โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น การทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็ม



กำลังความสามารถ ทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ด้านความสำเร็จในการจัดหาและใช้ทรัพยากรที่เป็นระบบ เช่น ได้จัดหางบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพออย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด และด้านความสำเร็จในการจัดกระบวนการปฏิบัติงานภายใน เช่น ใช้ความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์ ทำให้ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ แตกต่างกัน เนื่องจาก ในการทำงานที่จะเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรได้นั้นต้องเกิดจากความศรัทธาในวิชาชีพเพราะต้องมีความตั้งใจ เพียรพยายาม และทุ่มเทเป็นอย่างมาก ซึ่งงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรนี้จะกระทบต่อหลายฝ่าย จึงทำให้ผู้สอบบัญชีอากรเป็นบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจและการยอมรับนับถือเป็นอย่างมากจากเจ้าของธุรกิจ ผู้ใช้งบการเงิน และสังคม ดังนั้น ความรู้สึกของแต่ละบุคคลทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อความศรัทธาในวิชาชีพจึงแตกต่างกัน โดยความแตกต่างของเพศนั้น พบว่า เพศหญิงมีความศรัทธาในวิชาชีพด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญลักษณ์ รุจิภักดีและเอมมา อาสนจินดา (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูเพศหญิงมีเจตคติต่อจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมากกว่าครูเพศชาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Del Giudice M และคณะ (2012 : บทคัดย่อ) พบว่า แนวโน้มบุคลิกภาพของผู้ชายมักจะประกอบด้วยความมั่นใจทางอารมณ์ ความมีอำนาจเหนือคนอื่น การมีสติเคารพกฎระเบียบ และความตื่นตัวระมัดระวัง ในขณะที่ผู้หญิงจะมีแนวโน้มเป็นพวกที่มีบุคลิกภาพอ่อนไหว อ่อนน้อม มีความเชื่อมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถจับความรู้สึกทางอารมณ์ได้มากกว่าผู้ชาย

4. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ แตกต่างกัน เนื่องจาก รายได้ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ระยะเวลาในการทำงาน ความน่าเชื่อถือของลูกค้า และประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีแต่ละคนว่าจะสามารถรับงานสอบบัญชีได้มากน้อยแค่ไหน ดังนั้นผู้สอบบัญชีที่มีความจงรักภักดีในวิชาชีพสูงจึงมีความผูกพัน ภาคภูมิใจ มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพ จึงทำให้ผู้สอบบัญชีที่มีรายได้สูงมีความจงรักภักดีในวิชาชีพสอบบัญชีดีกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dubrin (1981 : 514-515) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของการรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์รัตน์ หมั่นหาทรัพย์ (2554 : 25-26) กล่าวว่า การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กรมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดี ผลเสีย ของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร เท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าการลงทุนของตนเองต้องลงทุนไปมากแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจออกจากองค์กร



5. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ แตกต่างกัน เนื่องจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นสิ่งที่ท้าทาย ต้องศึกษาและเรียนรู้ สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น เพราะเมื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากรประกอบอาชีพมาเป็นเวลานาน ประกอบกับอายุที่เพิ่มมากขึ้น จะส่งผลไปถึงความสนใจในการเรียนรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี จึงทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีอายุน้อยกว่ามีความสามารถประยุกต์ความรู้ด้านเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 : 10) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วยพนักงานในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อายุกับการทำงานเป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตย์ เกียรติกำจร (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เทคโนโลยีในภาพรวม ด้านความคาดหวัง ด้านประสิทธิภาพ ด้านความคาดหวังด้านการใช้งานง่าย ด้านทัศนคติเกี่ยวข้องกับการใช้งาน ด้านอิทธิพลทางสังคม แตกต่างกัน

6. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน แตกต่างกัน เนื่องจาก ผู้สอบบัญชีภาษีอากรเป็นนักบัญชีที่ผ่านการทดสอบความรู้และได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากร จะปฏิบัติงานตรวจสอบงบการเงินผสมกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางและวิธีการที่กรมสรรพากรกำหนด ดังนั้นผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบน้อยจะเป็นช่วงเริ่มต้นในการปฏิบัติงานสอบบัญชี จึงทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเกิดความเชี่ยวชาญในมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lin, Fraser และ Hatherly (2003 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ และมีความรู้ความสามารถมากกว่า จะสามารถตรวจสอบกิจการที่ค่อนข้างยาก และได้มีการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม ความสม่ำเสมอ และความถูกต้องชัดเจน ได้มากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ และความรู้ความสามารถน้อยกว่า ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการพิจารณาตัดสินใจลงความเห็นในงบการเงินได้อย่างถูกต้อง และน่าเชื่อถือกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ และความรู้ความสามารถน้อยกว่า

7. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ที่มีจำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ด้านประสิทธิภาพ ในการบรรลุจุดหมาย ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานสอบบัญชีมีกฎหมายภาษีอากร และมาตรฐานการสอบบัญชีที่ปรับปรุงอยู่เสมอ ผู้สอบบัญชีภาษีอากรจึงต้องตระหนักในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบเพื่อคุณภาพของข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ทันต่อการตัดสินใจ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบได้ และเพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบมากกว่าจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานมากกว่าผู้สอบบัญชีภาษีอากรที่เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์



ไถยวงศ์ (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญใน 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยความรู้ด้านภาษีอากร ปัจจัยด้านความหลากหลายในธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการตรวจสอบ ปัจจัยด้านความรู้จากการเข้าอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และจากการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพกับทักษะความเป็นมืออาชีพโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบเส้นตรง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะความเป็นมืออาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากรประกอบด้วย 1) ปัจจัยความรู้ทางด้านภาษีอากร 2) ปัจจัยความรู้ด้านการตรวจสอบ 3) ปัจจัยความหลากหลายของธุรกิจที่ตรวจสอบ 4) ปัจจัยจำนวนธุรกิจที่ทำการตรวจสอบ 5) ปัจจัยระยะเวลาที่ทำงานด้านตรวจสอบบัญชี 6) ปัจจัยการเข้าอบรมพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง และ 7) ปัจจัยการศึกษาด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

8. ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดมุ่งหมาย และด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพสอบบัญชี ต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดจรรยาบรรณหรือจรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีตามมาตรา 3 สัตต แห่งประมวลรัษฎากร เป็นหลักการขั้นพื้นฐานซึ่งผู้สอบบัญชีทุกคนต้องยึดมั่นถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน รักษาไว้ซึ่งความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้ผลงานของผู้สอบบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้และเป็นไปตามแผนงานด้วยความระมัดระวัง รอบคอบตามจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณของผู้สอบบัญชีภาษีอากรของ กรมสรรพากร (2557 : เว็บไซต์) กล่าวว่า ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ซึ่งจะประกอบด้วย ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถของวิชาชีพ ไม่ตรวจสอบและรับรองบัญชีเกิน 300 รายต่อปี ไม่ลงลายมือชื่อรับรองในรายงานของกิจการที่ตนไม่ได้ตรวจสอบ หรือควบคุมการปฏิบัติงานตรวจสอบของผู้ช่วยผู้ตรวจสอบ ไม่เปิดเผยความลับกิจการของผู้เสียภาษี ไม่ละทิ้งการปฏิบัติงานที่รับไว้โดยไม่มีเหตุอันสมควร ต้องรักษาจรรยาบรรณต่อผู้เสียภาษีและต่อผู้ร่วมอาชีพ ต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้สอบบัญชีอากรจะต้องควบคุมงานสอบบัญชีควบคู่ไปด้วย เพื่อจะทำให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรจะต้องมีการควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชีควบคู่ไปด้วย เพื่อจะทำให้ผู้สอบบัญชีมีแนวโน้มว่างานตรวจสอบได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปและประสบความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา นุตยกุล (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรู้ในวิชาชีพอย่างแท้จริง มีความรักและศรัทธาในอาชีพ มีความรับผิดชอบ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีไทย มีความสำเร็จระดับมาก

9. ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดมุ่งหมายด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน และด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ เนื่องจากการลักษณะการปฏิบัติงานแสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในการทำงานในวิชาชีพด้วยความเพียรพยายามอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา เบ็ญจศิลป์ (2556 : บทคัดย่อ)



พบว่า การปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การปฏิบัติงานของนักบัญชีที่ดี จะต้องปฏิบัติตามระบบและกระบวนการทางบัญชีอย่างครบถ้วน เพื่อให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของนักบัญชีจะต้องผ่านกระบวนการประเมินการทำงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ และมีความเจริญก้าวหน้าในอนาคตและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญธิดา ไยปางแก้ว (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า การทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น นักบัญชีจึงต้องมีการทำงานที่ความมุ่งมั่น มุมเท มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อเป็นการช่วยกำหนดทิศทางของการดำเนินชีวิต เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพยายามในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน นำไปสู่การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานระดับองค์กรอีกด้วย

10. ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมายและด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ เนื่องจากผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีความรัก ผูกพัน และจงรักภักดีต่อวิชาชีพ โดยมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิ วงษ์ศิลป์ (2555 : บทคัดย่อ) พบว่า ความจงรักภักดีต่อวิชาชีพการสอบบัญชีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการสอบบัญชี ผู้บริหารในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์จึงควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้สอบบัญชีเกิดความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ การสอบบัญชีซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพการสอบบัญชีและสร้างความน่าเชื่อถือในวิชาชีพการสอบบัญชีให้กับสาธารณชนต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา มีสิม (2556 : บทคัดย่อ) พบว่า ความจงรักภักดีในวิชาชีพมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต้องตระหนักและเล็งเห็นถึงความจงรักภักดีในวิชาชีพ ทั้งด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ ด้านการยินดีอุทิศตนให้กับวิชาชีพ และด้านการมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพเพื่อให้อาจมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เทียงธรรมมีความเป็นอิสระตามมาตรฐานวิชาชีพปฏิบัติงานตามมรรยาทแห่งวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้งบการเงิน และเพื่อเป็นระดับสากลมากขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจต่อไป

11. ความศรัทธาในวิชาชีพ ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากการที่ผู้สอบบัญชีภาษีอากรมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน มุ่งมั่นที่จะศึกษาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาทักษะในการตรวจสอบ ใส่ใจ ติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสอบบัญชีและเชื่อมั่นว่าวิชาชีพสอบบัญชีจะช่วยให้ดำรงชีพได้อย่างมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณรรณ แมดจ่อง (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบ พบว่า 1) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า



มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม 2) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ 3) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร 4) เจตคติในวิชาชีพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ 5) เจตคติในวิชาชีพ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และด้านความพอใจของทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ควรให้ความสำคัญกับความศรัทธาในวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการสร้างความสำเร็จในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ควรมุ่งเน้นศึกษาหาความรู้และทุ่มเทกับงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างความสำเร็จในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ต้องมุ่งเน้นศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการมีประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย

1.4 ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ควรให้ความสำคัญกับการฝึกควบคุมทัศนคติของตนเอง อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

1.5 ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ควรให้ความสำคัญถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านระบบสารสนเทศ การปฏิบัติตามแนวการทำงาน รวมถึงด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง และการเกิดประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพ กับความสำเร็จในการทำงานในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เป็นต้น เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ เช่น คุณลักษณะของบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อม เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการความศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้งานมีคุณภาพ



2.4 ควรมีการศึกษาความสำเร็จในการทำงานของวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัย และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ต่อวิชาชีพ

2.5 ควรมีการเพิ่มเติมวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสอบถามแบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่ถูกต้อง คลอบคลุมรายละเอียด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมสรรพากร. การขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2557 ก.
<<http://www.rd.go.th/publish/25623.0.html>> 3 กรกฎาคม 2557.
- . การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2557 ข.
<<http://www.rd.go.th/publish/23514.0.html>> 3 กรกฎาคม 2557.
- . การรักษาจรรยาบรรณผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2557 ค.
<<http://www.rd.go.th/publish/25629.0.html>> 3 กรกฎาคม 2557.
- . ความหมายของผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2558 ก.
<<http://www.rd.go.th/publish/25629.0.html>> 13 เมษายน 2558.
- . คุณสมบัติของผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2557 ง.
<<http://www.rd.go.th/publish/1379.0.html>> 3 กรกฎาคม 2557.
- . รายชื่อผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2558 ข.
<http://www.taxaudit.rd.go.th/ta2/TaxAuditor_lnf.jsp> 3 เมษายน 2558.
- . หลักเกณฑ์การทดสอบ. 2557 จ.
<<http://www.rd.go.th/publish/14717.0.html>> 3 กรกฎาคม 2557.
- กระแส ชนวงค์. ความสำเร็จอยู่แค่เอื้อม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ปิมีเดียกรุ๊ป, 2548.
- เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการทำงานของผู้จัดการธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ขวัญธิดา ไยปางแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมายกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- โคมทอง ถานอาดนา. ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2548.
- จรรยา มีสิม. ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- จารุมน ศรีสันต์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าทางวิชาชีพกับคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. วิธีสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน. 2554.
<<http://www.samutprakarnsafety.com/forum/index.php?topic=491.0>>
12 มีนาคม 2558.
- ชลวิทย์ เจียรจิตต์. ประสิทธิภาพในการทำงานสู่การประสบความสำเร็จ. 2550.
<blog.sanook.com/default.aspx?alias.mbanbc> 16 ธันวาคม 2557.



- ณัฐยา ไพรสงบ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.
- ดร.ณรรณ แมตจ่อง. ผลกระทบของเจตคติในวิชาชีพบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีธุรกิจ SMEs ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- ดร.ณิ วงษ์ศิลป์. ผลกระทบของความจงรักภักดีต่อวิชาชีพการสอบบัญชีที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555.
- ตรีทิพย์ อนันต์. การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชีและประสิทธิผลการทำงานของผู้ตรวจสอบบัญชีในทัศนะของนักธุรกิจ SMEs ในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2555.
- เทียน ทองทา. พลังแห่งความศรัทธาสำเร็จได้. 2556.
<<http://www.hysteriaculture.wordpress.com/2014/08/03>>. 10 สิงหาคม 2557.
- ธัญลักษณ์ รุจิภักดี และเอมมา อาสนจินดา. “การรับรู้และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู,” วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88) : 230-254, 2557.
- นงเยาว์ ป่านพล. การเปรียบเทียบความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจิตลักษณะและบุคลิกภาพต่างกัน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2551.
- นฤมล สุ่นสวัสดิ์. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : วันทิพย์, 2549.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ. คู่มือการสอบบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอเอ็นเอส บีซีเนส คอนซิลแทนส์, 2549.
- นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ และศิลปพร ศรีจันทเพชร. การสอบบัญชี. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอเอ็นเอส บีซีเนส คอนซิลแทนส์, 2549.
- _____. การสอบบัญชี. กรุงเทพฯ : ทีทีเอ็น เพลส, 2554.
- น้ำจิต ขาววันดี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2554.
- พิภพ วังเงิน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา, 2547.
- พินิจนารถ ลำดอน. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : วังใหม่บลูพรินต์, 2546.



- ยุคลธร เพ็ญโรจน์. ความสัมพันธ์ของประชาชนในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ที่มีต่อพระสงฆ์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ยงยุทธ ชมเชย. การทุ่มเทในงานวิชาชีพ. 2558.
<<https://sites.google.com/site/kruyutsbw/home/khunlaksna-xan-phung-prasngkh>> 10 พฤษภาคม 2558.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, 2554.
- รังสรรค์ โหมยา. Glossary of Behavioral Terms รวมคำศัพท์ที่สำคัญทางพฤติกรรมศาสตร์. มหาสารคาม : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.
- วิษุฒดา อมรสิน. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย, 2548.
- วิลาวรรณ ธิพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร, 2549.
- วิเชียร วิทยอุดม. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์, 2551.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2550.
- . พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.
- สงกรานต์ ไกวงษ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเป็นมืออาชีพของนักวิชาชีพบัญชีไทยในบริบทของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบภาษีอากร,” วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(88) : 33-53, 2557.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2550.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์, 2546.
- สุนิษา ธงจันทร์. ผลกระทบของคุณลักษณะทางวิชาชีพที่มีต่อคุณภาพการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- สุมินทร เป้าธรรม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าของงาน ความผูกพันในวิชาชีพ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย,” วารสารวิทยาการจัดการ. 30(1) : 117-119, 2558.
- สมาคมผู้สอบบัญชีภาษีอากร. ประวัติความเป็นมา. 2558.
<<http://www.taxauditor.or.th/aboutus.htm>>. 10 พฤษภาคม 2558.
- สรายุทธ สุวรรณปักษ์. ผลกระทบของคุณสมบัติของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.



- สวสยสม ทิพย์ธร. ความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.
- สุวเนตร ธงยศ. ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางนวัตกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรของบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- สุเทพ พงษ์พิทักษ์. ผู้สอบบัญชีภาษีอากร. 2551.
<<http://www.pattanakit.net/index.php>>. 3 กรกฎาคม 2557.
- หัตยา ภูน้ำเย็น. ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในวิชาชีพกับความจงรักภักดีในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- อัครพงษ์ สัจจวาทิต. ตรรกแห่งวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส, 2546.
- อังคณา นุตยกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้ทำบัญชี ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามมาตรฐานการบัญชีไทย สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2548.
- อังคณา เบ็ญจศิริ. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- อมรศักดิ์ พงพศุทธิ์ และภิรรัตน์ เจียรนัย. ประมวลรัชฎาภิบาล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : พิมพ์เศ พรินติ้ง เซ็นเตอร์, 2549.
- อรรถสิทธิ์ นุชเปลี่ยน. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสั่งงานของหัวหน้างานกับความสำเร็จในงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- อาทิตย์ เกียรติกำจร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยี : กรณีศึกษาการใช้เทคโนโลยี Interactive Whiteboard ในการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
- เอมิกา ภูยาตวง. ความสัมพันธ์ระหว่างความซื่อสัตย์ในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2556.
- เอื้อน เล่งเจริญ. โลกทรรศน์ในพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2537.
- Alan L. Wilkins and William G. Ouchi. Efficient Cultures: Exploring the Relationship Between Culture and Organizational Performance. New York : Avon Book, 1981.
- Araker, Kumar and Day. Marketing Research. New York : John Wiley & Son, 2001.
- Black, K. Business statistics for contemporary decision making. 4th ed. New York : John Wiley & Son, 2006.



- Boudreau, J.W., W.R. Boswell and T.A. Judge. "Effects of personality on Executive Career Success in the United States and Europe," Journal of Vocational Behavior. 58(1) : 53-81, 2001.
- Del Giudice M, Booth T, Irwing P "The Distance Between Mars and Venus: Measuring Global Sex Differences in Personality." Journal. PLoS ONE 7(1) : 78-82, 2012.
- Dubrin, R.Champoux. Administrative Science Quarterly. New York : McGraw-Hill, 1981.
- Fisher, Aubrey B. and Donald G. Ellis. Small Group Decision Making : Communication and the Group Process. 3rd ed. Singapore : Mc Graw-Hill Publishing Company, 1990.
- Guan, Liming, R. Don, Hansen and M. Maryanne, Mowen. Cost Management. 6th ed. South-Western : Sout-Western Cengage Learning, 2006.
- Hammond, G.D. The Relationship Between Job Attitudes and Counterproductive Work Behaviors : The Moderating Role of Attitude Strength. Dissertation, USA : Wright State University, 2008.
- Heron, W.T. "An Examination of the Moral Development and Ethical Decision-making of Information Technology Professionals," Dissertation Abstracts International. 68(5) : unpagged ; November, 2007.
- Hoy, Wayne K. and William J. Kupersmith. "The Meaning and Measure of Faculty Trust," Educational and Psychological Research. 5(1) : 1-10 ; 1985.
- Hoy, Wayne K., C. John Tarter and Louise Witkoskie. "Faculty Trust in Colleagues : Linking the Principal with School Effectiveness," Journal of Research and Development in Education. 6(1) : 38-45 ; Fall 1992.
- 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.
- Khoury, Charles Victor. "Ethical Climate of Secondary Schools : A Study of Trust, Satisfaction, and School Health," Dissertation Abstracts International. 54(05A) : 1614 ; November, 1993.
- Kipkebut, D.J. Organizational Commitment and Job Satisfaction in Higher Educational Institutions : the Kenyan Case. Doctor's Thesis, London : Middlesex University, 2010.
- Kreitner, Robert. Management. 7th ed. New York : Houghton Mifflin Company, 1998.



- Lin, Z. K., I.A.M. Fraser and D.J. Hatherly. Auditor Analytical Review Judgement : A Performance Evaluation. British Accounting Review. 35 : 19-34 ; Summer, 2003.
- Manwaring, Pujal A. “Building Trust in Educational Leadership, and a New Instrument to Measure Subordinates’ Trust : A Study Conducted in the Church Educational System,” Dissertation Abstracts International-A. 57(2) : 5004 : 1997.
- McCallister, Daniel Jackson. “Interpersonal Trust, Citizenship Behavior, and Performance : A Relational Analysis,” Dissertation Abstracts International. 54(03A) : 1010 ; September, 1993.
- 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. 2nd ed. New York : McGraw Hill, 1978.
- Nunnally, J.C. and I.H. Bernstein. Psychometric theory. New York : McGraw Hill, 1994.
- Robert, Jo. “Building the School Culture,” in Becoming a Principal : The Challenges of Beginning Leadership. pp.85-102. Forrest W. Parkay and Gene E. Hall. (eds.). Boston : Allyn and Bacon, 1992.
- Shi, X.L., Wang, J.X. and S. Guan. Analysis on Influencing Factors of Junior Staff Loyalty of Manufacturing Enterprises-Empirical Study Based on Manufacturing Enterprises in Beijing. China : Beijing University of Technology, 2011.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย	จำนวน 16 ข้อ
 2. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย กรุณาตอบคำถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกข้อ ทุกตอนตามความเป็นจริง เพื่อให้การวิจัยนี้ มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง
 3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น
 4. หากท่านต้องการรับรายงานสรุปการวิจัย โปรดแนบนามบัตรของท่านมาพร้อมกับแบบสอบถามฉบับนี้ () ต้องการ () ไม่ต้องการ
 5. หากท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดเกี่ยวกับแบบสอบถามฉบับนี้ โปรดติดต่อ
ข้าพเจ้า นางสาวพินยา พลแก้ว คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม เลขที่ 214 หมู่ 12 ถนนนิตโย ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000
หมายเลขโทรศัพท์ 087-4239994 หรือ E-mail : wowwaphonkaew@gmail.com
- ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาสละเวลาในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม และขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถาม ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพินยา พลแก้ว

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 - 35 ปี
☐ 36 - 40 ปี ☐ มากกว่า 40 ปี
3. สถานภาพ
☐ โสด ☐ สมรส
☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง
4. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ
☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี
☐ 11 - 15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
☐ ต่ำกว่า 20,000 บาท ☐ 20,000 - 35,000 บาท
☐ 35,001 - 50,000 บาท ☐ มากกว่า 50,000 บาท
7. จำนวนครั้งในการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการตรวจสอบ
☐ น้อยกว่า 3 ครั้ง / ปี ☐ มากกว่า 3 ครั้ง / ปี



ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ</u>					
1. ท่านมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ					
2. ท่านตระหนักถึงการรับงานตรวจสอบและรับรองบัญชีในกิจการที่ท่านมีความเป็นอิสระ					
3. ท่านยึดมั่นในการรักษาความลับของกิจการ โดยไม่เปิดเผยความลับของกิจการนั้นที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน					
4. ท่านคำนึงถึงคุณภาพของการปฏิบัติงานตรวจสอบและรับตรวจสอบไม่เกินจำนวนตามที่กรมสรรพากรกำหนดว่าไม่เกิน 300 รายต่อปี					
5. ท่านยึดมั่นในการรักษาจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ โดยไม่แย่งงานจากผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้มอบหมายนั้น					
<u>ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ</u>					
6. ท่านเชื่อมั่นว่าความสำเร็จในงานย่อมมาจากความเอาใจใส่ในการทำงาน					
7. ท่านมีการติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงาน					
8. ท่านมุ่งมั่นให้มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่					
<u>ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ</u>					
9. ท่านมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพสอบบัญชีต่อไป					
10. ท่านมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสภาวิชาชีพบัญชีอยู่เสมอ					
11. ท่านตระหนักและยินดีที่จะช่วยพัฒนางานด้านวิชาชีพบัญชี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
12. ท่านมีความรัก ผูกพัน และภาคภูมิใจต่อวิชาชีพสอบบัญชี					



ตอนที่ 2 (ต่อ)

ความศรัทธาในวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ					
13. ท่านเชื่อมั่นว่าวิชาชีพสอบบัญชีจะสามารถช่วยให้ท่านดำรงชีพได้อย่างมั่นคง					
14. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นสิ่งท้าทายและอยากพัฒนาทักษะยิ่งขึ้น					
15. ท่านมุ่งมั่นในการศึกษาและเรียนรู้ สิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาทักษะในการตรวจสอบ					
16. ท่านใส่ใจต่อการติดตามข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสอบบัญชีอยู่เสมอ					



ตอนที่ 3 **ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร**
ในประเทศไทย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ในช่องระดับความคิดเห็นที่สอดคล้อง
กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<u>ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย</u>					
1. ท่านสามารถให้บริการและกำกับดูแลงานสอบบัญชีได้ตามขอบเขตหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้สำเร็จ ลุล่วงตามเวลาที่กำหนดได้					
3. ท่านสามารถนำผลจากการปฏิบัติงานครั้งก่อน ๆ มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบของท่านได้อยู่เสมอ					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้ และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า					
<u>ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</u>					
5. ท่านสามารถรายงานผลการตรวจสอบเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเหมาะสม					
6. ท่านมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ					
7. ท่านมีอัธยาศัยดี สุชุม รอบคอบ สุภาพอ่อนโยน (บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่)					
8. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการชี้แจงการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ					
<u>ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน</u>					
9. ท่านมีการจัดทำแนวทางการตรวจสอบและเก็บไว้เป็นหลักฐานสำหรับงานที่รับตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานตรวจสอบ					
10. ท่านมีการตรวจสอบการปรับปรุงกำไรสุทธิ/ขาดทุนสุทธิทางบัญชี เป็นกำไรสุทธิ/ขาดทุนสุทธิเพื่อเสียภาษีอากร					
11. ท่านตระหนักต่อความสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้องในส่วนที่เป็นสาระสำคัญทางด้านภาษีอากร					



ตอนที่ 3 (ต่อ)

ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. ท่านมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญของบัญชีและแจ้งพฤติการณ์ไว้ในรายงานการตรวจสอบและรับรองบัญชี					
<u>ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ</u>					
13. ท่านได้นำความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จนสามารถลดต้นทุนโดยรวมได้					
14. ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
15. ท่านมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีปริมาณมากขึ้น					
16. ท่านมีการพัฒนาตนเองในด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี					

ขอขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาตอบแบบสอบถามทุกข้อ



ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือ



ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความศรัทธาในวิชาชีพ		
1.1 ความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ		0.836
1.	0.696	
2.	0.761	
3.	0.601	
4.	0.595	
5.	0.684	
1.2 การทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ		0.877
6.	0.780	
7.	0.823	
8.	0.854	
1.3 ความจงรักภักดีในวิชาชีพ		0.836
9.	0.699	
10.	0.705	
11.	0.776	
12.	0.661	
1.4 การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ		0.809
13.	0.593	
14.	0.738	
15.	0.769	
16.	0.642	



ตาราง 45 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น
2. ความสำเร็จในการทำงาน		
2.1 ประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย		0.903
1.	0.824	
2.	0.763	
3.	0.816	
4.	0.839	
2.2 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		0.809
5.	0.704	
6.	0.713	
7.	0.664	
8.	0.609	
2.3 การปฏิบัติตามแนวการทำงาน		0.908
9.	0.814	
10.	0.854	
11.	0.827	
12.	0.808	
2.4 ศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ		0.921
13.	0.836	
14.	0.892	
15.	0.826	
16.	0.808	



ภาคผนวก ค
การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่



ตาราง 46 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		df	SS	MS	F	p-value
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	Contrast	3	1.507	0.502	2.458	0.066
	Error	114	23.287	0.204		
ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	Contrast	3	1.214	0.405	1.581	0.198
	Error	114	29.183	0.256		
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	Contrast	3	0.333	0.111	0.435	0.728
	Error	114	29.093	0.255		
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	Contrast	3	0.042	0.014	0.049	0.986
	Error	114	33.256	0.292		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพเป็นรายด้านของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		df	SS	MS	F	p-value
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	Contrast	3	0.942	0.314	1.501	0.218
	Error	114	23.852	0.209		
ด้านความทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ	Contrast	3	0.334	0.111	0.422	0.738
	Error	114	30.063	0.264		
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ	Contrast	3	2.895	0.965	4.147	0.008*
	Error	114	26.531	0.233		
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	Contrast	3	2.902	0.967	3.628	0.015
	Error	114	30.397	0.267		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความศรัทธาในวิชาชีพ
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีรายได้เฉลี่ย
ต่อเดือนแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000- 35,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	35,001- 50,000 บาท
	$\bar{X}$	3.90	4.27	4.28	4.49
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.90		0.045	0.025	0.001*
20,000-35,000 บาท	4.27			0.960	0.098
35,001-50,000 บาท	4.49			0.047	
มากกว่า 50,000 บาท	4.28				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
โดยรวมของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		มากกว่า 40 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	36 – 40 ปี	30 - 35 ปี
	$\bar{X}$	4.07	4.30	4.33	4.48
น้อยกว่า 30 ปี	4.30	0.214		0.895	0.454
30 – 35 ปี	4.48	0.010*		0.384	
36 – 40 ปี	4.33	0.010*			
มากกว่า 40 ปี	4.07				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		df	SS	MS	F	p-value
ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุ จุดหมาย	Contrast	3	2.708	0.903	3.399	0.020
	Error	114	30.273	0.266		
ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	Contrast	3	0.953	0.318	1.464	0.228
	Error	114	24.746	0.217		
ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	Contrast	3	3.236	1.079	3.642	0.015
	Error	114	33.770	0.296		
ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบ สารสนเทศ	Contrast	3	4.507	1.502	4.104	0.008*
	Error	114	41.732	0.366		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
ที่มีอายุแตกต่างกัน

อายุ		มากกว่า 40 ปี	36 – 40 ปี	น้อยกว่า 30 ปี	30 - 35 ปี
น้อยกว่า 30 ปี	$\bar{X}$	3.90	4.19	4.25	4.53
	4.25	0.177	0.839		0.386
	4.53	0.004*	0.155		
	4.19	0.033			
มากกว่า 40 ปี		3.90			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ตาราง 52 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานเป็นรายด้าน
ของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบ
แตกต่างกัน

Univariate Tests						
Dependent Variable		df	SS	MS	F	p-value
ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุ จุดหมาย	Contrast	3	0.877	0.292	1.038	0.378
	Error	114	32.104	0.282		
ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	Contrast	3	0.484	0.161	0.729	0.536
	Error	114	25.216	0.221		
ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน	Contrast	3	4.687	1.562	5.511	0.001*
	Error	114	32.320	0.284		
ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบ สารสนเทศ	Contrast	3	0.842	0.281	0.705	0.551
	Error	114	45.397	0.398		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการตรวจสอบแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการตรวจสอบ		มากกว่า 15 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี
	$\bar{X}$	4.17	4.22	4.41	4.78
น้อยกว่า 5 ปี	4.78	0.000*	0.001*	0.027	
5 – 10 ปี	4.22	0.688		0.136	
11 – 15 ปี	4.41	0.053			
มากกว่า 15 ปี	4.17				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013



ภาคผนวก ง
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ



ตาราง 54 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุจุดหมาย

ศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านประสิทธิภาพในการบรรลุ จุดหมาย		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	0.005	0.318	0.016	0.987
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.416	0.106	3.928	0.000*
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.252	0.094	2.663	0.009*
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	0.286	0.091	3.133	0.002*
F = 58.942 p = 0.000 Adj R ² = 0.598				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 55 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสำเร็จ
ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านความพึงพอใจของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	1.802	0.272	6.629	0.000*
ด้านการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (ATT)	0.547	0.064	8.568	0.000*
F = 73.410 p = 0.000 Adj R ² = 0.382				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตาราง 56 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามแนวการทำงาน

ศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปฏิบัติ ตามแนวการทำงาน		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	-0.137	0.310	-0.443	0.659
ด้านความยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (ETH)	0.510	0.097	5.267	0.000*
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.500	0.088	5.716	0.000*
F = 108.248 p = 0.000 Adj R ² = 0.647				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 57 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรความสำเร็จในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและระบบสารสนเทศ

ศรัทธาในวิชาชีพ	ความสำเร็จในการทำงาน ด้านศักยภาพด้านบุคลากรและ ระบบสารสนเทศ		t	p-value
	สัมประสิทธิ์ การถดถอย	ความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน		
ค่าคงที่ (α)	0.435	0.438	0.993	0.323
ด้านการทุ่มเทกับงานในวิชาชีพ (CMM)	0.394	0.123	3.196	0.002*
ด้านความจงรักภักดีในวิชาชีพ (LYT)	0.436	0.125	3.475	0.001*
F = 34.175 p = 0.000 Adj R ² = 0.362				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ ศธ 0530.10/ 1๗๔4

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอกันทรวิชัย
จังหวัดมหาสารคาม
44150

2 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถาม

เรียน ผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ด้วยนางสาวพินยา พลแก้ว นิสิตระดับปริญญาโท คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาในวิชาชีพกับความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) และในการศึกษาครั้งนี้ได้เน้นให้นิสิตศึกษาข้อมูลด้วยตนเอง ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้นางสาวพินยา พลแก้ว นิสิตได้ศึกษาและเก็บรวบรวมในรายละเอียดตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการให้ข้อมูลในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ป. พงษ์บาร์มี อุดสาหกรรมิชกิจ)

คณบดีคณะการบัญชีและการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะการบัญชีและการจัดการ งานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ (043) 754333 ต่อ3408



ประวัติย่อของผู้วิจัย



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพินยา พลแก้ว
วันเกิด	วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 83/2 ถนนประชาอุทิศ ตำบลหนองแสง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	นักวิชาการบัญชี
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย
พ.ศ. 2551	หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยเทคนิคนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2554	ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2559	ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต (บช.ม.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

