

## ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

จำนงค์ จันทโชโต\*

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

\*Correspondence: jamnon.j@rmutp.ac.th

doi: 10.14456/jisb.2022.1

วันที่รับบทความ: 8 ธ.ค. 2564

วันแก้ไขบทความ: 10 ม.ค. 2565

วันที่ตอบรับบทความ: 18 ม.ค. 2565

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (2) การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีในงานบัญชีกับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ และ (3) ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล งานวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชีและบริการทำบัญชีในปี พ.ศ. 2563 ผลของการวิเคราะห์หองค์ประกอบทำให้ได้ตัวแปร 33 ตัว จัดกลุ่มได้เป็นห้าองค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (2) ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (4) การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และ (5) ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ เมื่อนำทั้งห้าองค์ประกอบมาทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลของค่าสถิติจากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลสูง นอกจากนี้ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมากต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงมีความคาดหวังในระดับมากด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร และทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กรตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ยุคดิจิทัล; ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี; ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ; การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ

## Digital-Era Job Performance of Professional Accountants

Jamnong Jantachoto\*

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

\*Correspondence: jamnon.j@rmutp.ac.th

doi: 10.14456/jisb.2022.1

Received: 8 Dec 2021

Revised: 10 Jan 2022

Accepted: 18 Jan 2022

### Abstract

The purposes of this quantitative research are (1) to study factors affect the digital-era job performance of accountants; (2) to study the use of technology in accounting work and the satisfaction of accountants by applying appropriate tools and technology and; (3) to study the digital-era professional competence of accountants. The research instrument is a questionnaire which was used to collect data from accounting managers of the listed and non-listed companies approved by the Securities and Exchange Commission; auditing firms; and accounting firms in 2020. The results reveal 33 variables consisting of five components which are (1) professional development (2) technical competence (3) employee engagement (4) organizational and communication and (5) professional attitudes and ethics. Furthermore, all five components were analyzed by the multiple regression analysis to find the correlation with the variables of digital-era job performance of professional accountants. The results show positive relationship of (1) professional development; (2) the technical competence; (3) the employee engagement; (4) the organizational and communication and; (5) the professional attitudes and ethics to high digital-era job performance of accountants. In addition, the most accounting managers have a high level of satisfaction by adopting tools and technology. They also have a high expectation of professional competencies in the technical competence, the professional attitudes and ethics, the professional skill, interpersonal and communication, and organizational.

**Keyword:** Job performance; Digital-Era; Professional accountants; Professional competencies; Professional development

## 1. บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน การพัฒนาจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2559) จากกระแสทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> Century Skills) ก่อให้เกิดผลกระทบทางการศึกษาและการจ้างงานเช่นกัน กล่าวคือ บัณฑิตที่จบการศึกษาต้องมีความพร้อมทั้งทักษะทางวิชาการ ทักษะทางวิชาชีพ และทักษะการใช้ชีวิต พร้อมทั้งความฉลาดทางสติปัญญาและอารมณ์ (สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) นอกจากนี้ การก้าวกระโดดของเทคโนโลยีนำไปสู่การเป็นสังคมดิจิทัล ทำให้เกิดยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งทุกอย่าง ตลอดจนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) โดยทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จในการออกแบบและการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล คือ การมีผู้นำขององค์กรและพนักงานที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมถึงหลากหลายของนวัตกรรมดิจิทัลเทคโนโลยีใหม่ถือเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2560) ซึ่งจากการประเมินของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2560) พบว่า ตลาดแรงงานในช่วง 10 ปีข้างหน้า แรงงานระดับกลางในสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างปี 2558-2568 เติบโตค่อนข้างช้าหรือเติบโตเพียงปีละสามหมื่นคน

การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในภาคผลิตและบริการ ถือเป็นความท้าทายผู้ประกอบการวิชาชีพวิชาชีพบัญชีเช่นกัน เนื่องจากงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีบางส่วนถูกทดแทนโดยโปรแกรมซึ่งสามารถจัดเตรียมรายการปรับปรุงอัตโนมัติ เช่น การคำนวณที่ซับซ้อน การจัดเตรียมรายการปรับปรุงบางส่วน เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปรับเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านควบคุมข้อมูลนำเข้าระบบ การตรวจสอบความถูกต้อง การตีความรายการค่า การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงระบบการควบคุมภายในของธุรกิจ (ราชิต ไชตรีรัตน์, 2563) ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพหรือองค์กรที่ให้ความสำคัญทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมจนมีทักษะและความสามารถที่จะนำศาสตร์ของการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับงานด้านบัญชีให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ดังนั้น จากที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร ตลอดจนใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใดบ้างกับงานบัญชีเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
2. เพื่อศึกษาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล
3. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้

## 2. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency theory)

การจัดการองค์กรที่ดีขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการดำเนินการขององค์กร หรือประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับสถานะการณ์ภายใต้การดำเนินการ ซึ่งการนำทฤษฎีสถานการณ์ไปใช้เน้นการเปลี่ยนแปลงองค์กร สำหรับปัจจัยสถานการณ์บางอย่างทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรสามารถส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ โมเดลธุรกิจ (Business model) วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) และการจัดการคุณภาพโดยรวม (Total quality management) ปัจจุบันองค์กรมีโมเดลธุรกิจที่เน้นด้านนวัตกรรม รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งโดยใช้การจัดการคุณภาพโดยรวมส่งผลต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน (Ganescu, 2012)

### 2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง วิธีการ และความรู้สึก ซึ่งความคาดหวังเป็นความเชื่อที่ว่ากระทำและความพยายามของบุคคลจะส่งผลให้บรรลุผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ส่วนวิธีการ (Instrumentality) เป็นความเชื่อที่ว่าบุคคลจะได้รับสิ่งผลตอบแทน เช่น การยอมรับจากหัวหน้างาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ถ้าปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามจนเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น และทำที่สุด ความรู้สึก (Valence) เป็นคุณค่าที่บุคคลให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนที่ระบุไว้หากบรรลุผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังนั้น กล่าวได้ว่าระดับของความเชื่อสามารถส่งผลลัพธ์ หรือความเชื่อนั้นสามารถนำไปสู่การบรรลุผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ หรือคุณค่าของผลรางวัลตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคคลด้วย (Vroom, 1964 as cited in Swain, et al., 2020)

### 2.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัล (Digital-Era accountant)

ความคาดหวังต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเมื่อเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้ความต้องการข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งทำให้ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในศตวรรษหน้า ได้แก่ ความรู้ที่จะดึงข้อมูลจำนวนมากออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การใช้เครื่องมือเพื่อสนับสนุนการติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้งาน ต้องเป็นนักคิดนอกกรอบ รวมถึงพัฒนาและวิจัยมากขึ้น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชิ้นงานมากกว่าการลอกเลียนผลงาน (คณะอนุกรรมการดำเนินงานต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) การทำงานด้านบัญชีด้วยเทคโนโลยีใหม่ เช่น (1) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence หรือ AI) มีบทบาทเข้ามาช่วยในด้านการบันทึกรายการทางบัญชีและใช้ดุลยพินิจเบื้องต้นในการแสดงและจัดประเภทรายการทางบัญชี (2) บล็อกเชน (Blockchain) เป็นวิธีการเก็บข้อมูลบัญชีในฐานข้อมูลมีลักษณะเป็นบล็อก เรียงต่อกันเป็นสาย โดยแต่ละบล็อกจะมีชุดข้อมูลที่เชื่อมโยงไปยังบล็อกก่อนหน้าได้ (3) การทำงานผ่านโปรแกรมบัญชีที่เป็นระบบแบบคลาวด์ (Cloud) และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data analytics) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงธุรกิจที่นอกเหนือจากข้อมูลทางการเงินได้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้บริโภค การคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นต้น

การพัฒนาทักษะโดยการเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ๆ เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเรียนรู้วิธีการนาระบบการทำงานอัตโนมัติแบบหุ่นยนต์ (Robotic process automation หรือ RPA) ในการจัดเตรียมข้อมูลทางการเงินลักษณะแบบทันที (Real-time) ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร หรือการพัฒนาทักษะใหม่และการพัฒนาทักษะที่สูงขึ้น เช่น การเรียนรู้ทักษะวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) หรือการใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงในการทุจริตทางบัญชี เป็นต้น (นภารัตน์ ศรีวรรณวิทย์, 2564) อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีได้เข้ามาแทนที่หน้าที่งานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบางงาน เช่น กรณีสรูปแบบของงานมีขั้นตอนชัดเจนและเป็นการทำงานแบบซ้ำๆ ซึ่งเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ราชิต ไชยรัตน์, 2564)

นอกจากนี้ รูปแบบลักษณะของงาน (Job characteristics model) เช่น รูปแบบงานที่มีความซับซ้อน มีแรงจูงใจภายในและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยรูปแบบลักษณะของงานที่มีความท้าทายและซับซ้อนมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) นัยสำคัญของงาน (Task

significant) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และการป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งความซับซ้อนของงานมีความสำคัญต่อองค์กรสมัยใหม่ (Contemporary organizations) เนื่องจากเป็นรูปแบบของงานที่ต้องการความรู้ความเข้าใจ อีกทั้งงานที่มีความซับซ้อนมากต้องใช้เทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและต้องใช้อัจฉริยะ ดังนั้น รูปแบบงานที่มีความซับซ้อนอาจปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการจูงใจให้พนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จำเป็นเพื่อจัดการกับความไม่แน่นอนและความท้าทายในงานด้วย (Choi & Chae, 2018)

## 2.4 ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ (Professional competencies)

การศึกษาด้านการบัญชีกับวิชาชีพบัญชีมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ การศึกษาด้านการบัญชีเป็นการเชื่อมโยงกระบวนการศึกษากับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (International education standards หรือ IES) ในปี 2557 มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศโดยสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (Technical competence) ด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional skills) และด้านค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ (Professional value, ethics, and attitudes) (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559 และ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548)

ความรู้ความสามารถเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานที่มีกระบวนการทางปัญญา (Cognitive) อารมณ์ความรู้สึก (Emotional) และแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความสามารถของบุคคลเป็นผลกระทบรวมกันของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งความรู้เป็นความเข้าใจของบุคคลเป็นผลจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประสบการณ์ และอื่นๆ ส่วนทักษะเป็นความสามารถของบุคคลซึ่งเกิดจากการปฏิบัติไปสู่ระดับความเชี่ยวชาญ ในขณะที่ทัศนคติครอบคลุมความคิดเกี่ยวกับงาน ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจ (Khan, et al., 2015) จากการศึกษาของ Mamun, et al. (2019) พบว่า ความสามารถ ทักษะ และเครือข่ายความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ โดยความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงถึงสมรรถนะของผู้ประกอบการในการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะหรือความรู้ความชำนาญที่กำหนดขึ้นและดำเนินการมีผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วนการสร้างเครือข่ายคือ ความสามารถในการจัดการเครือข่ายที่มีความเกี่ยวพันโดยตรงกับฝ่ายอื่นๆ อีกทั้งการสร้างเครือข่ายทำให้สามารถจัดการกับสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัตรและสภาวะการณ์ที่แตกต่างกันของผู้ประกอบการโดยการสร้างเครือข่ายมีนัยสำคัญต่อการเริ่มต้นการเติบโตและการพัฒนาธุรกิจด้วย

## 2.5 การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (Professional development)

การรักษาความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องตระหนักอยู่เสมอ รวมถึงความเข้าใจในพัฒนาการของวิธีปฏิบัติของวิชาชีพและของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมของวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี อาจได้รับบทบาทใหม่ระหว่างการประชุมวิชาชีพซึ่งต้องการความรู้ความสามารถใหม่ ดังนั้นการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของตน อีกทั้งการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งความมั่นใจและความเชื่อมั่นของสาธารณชนด้วย

จากศึกษาของ Lee and Lee (2018) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาอาชีพ อีกทั้งการให้คำปรึกษา หรือการให้คำแนะนำเป็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาอาชีพเช่นกัน นอกจากนี้ Park, et al. (2018) พบว่า การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ทั้งการตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการอบรม และผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การเพิ่มประสิทธิผลของโปรแกรมการเรียนรู้โดยมุ่งเน้น

ไปที่การพัฒนาทั่วโลกในการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการสนับสนุนดังกล่าวสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของพนักงานจะส่งผลในเชิงบวกต่อบัจจัยอื่นๆ ที่อาจนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในที่สุด

## 2.6 ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความพยายามที่พนักงานจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยสามด้านคือ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านมาตรฐานทางสังคม (Allen & Meyer, 1990 as cited in Moqbel et al., 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Moqbel et al. (2013) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมีแนวโน้มในการทำงานอย่างทุ่มเท

ความผูกพันของพนักงานเป็นความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรว่าเขามีความสุขที่ได้ทำงาน มีความภูมิใจต่อองค์กร และงานที่ทำมีคุณค่าพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้อย่างเต็มความสามารถซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านการเงิน สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ลูกค้ามีความพึงพอใจกลับมาใช้บริการและบอกต่อ รวมถึงทำให้พนักงานสามารถคิดสินค้าและบริการใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (ธนุ หินทอง, 2557) จากการศึกษาของ Karatepe and Aga (2015) พบว่า ความผูกพันของพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้ เช่น พฤติกรรมขาดงาน (Absenteeism) และพฤติกรรมการลาออกของพนักงาน (Employee turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานกับองค์กรนานและเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

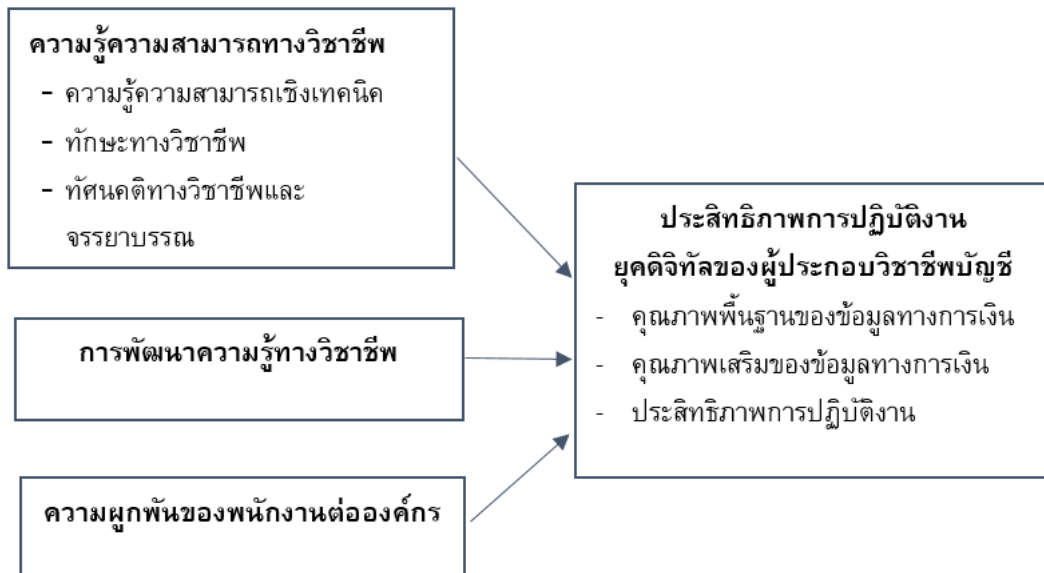
## 2.7 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Job performance)

จากการศึกษาของ Borman and Motowidlo (1997) as cited in Yang and Hwang (2014) แบ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็น 2 ประเภท คือ ประสิทธิภาพของงานตามหน้าที่ (Task performance) กับประสิทธิภาพของงานตามบริบท (Contextual performance) ประสิทธิภาพของงานตามหน้าที่ คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญมากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การประเมินผลเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลลัพธ์ของงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของงานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามบริบท คือ บุคลิกภาพเฉพาะบุคคลและไม่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การเป็นอาสาสมัครเพื่อดำเนินกิจกรรมที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน หรือกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน การช่วยเหลือและร่วมมือกับคนอื่นในองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต คือ คุณภาพของการตรวจสอบบัญชี ในขณะที่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำ เช่น การกระทำที่อาจทำให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น การกระทำที่ทำให้เกิดภาระผูกพันตามกฎหมาย และการกระทำที่ทำให้สูญเสียความน่าเชื่อถือ (Kalbers, 2008) กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ คุณภาพของงานที่มีความน่าเชื่อถือ และปราศจากข้อผิดพลาด ซึ่งลักษณะของข้อมูลทางการเงินที่มีประโยชน์สำหรับนักลงทุน ผู้ให้กู้และเจ้าหนี้อื่นทั้งในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ต้องเป็นข้อมูลทางการเงินที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรม อย่างไรก็ตาม ข้อมูลทางการเงินสามารถเพิ่มประโยชน์ได้มากขึ้นถ้าประกอบด้วย ความสามารถเปรียบเทียบได้ ความสามารถพิสูจน์ยืนยันได้ ความทันเวลาและความสามารถเข้าใจได้ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2562)

### 3. กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดปัจจัยและอธิบายผลกระทบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Borman & Motowidlo (1997) as cited in Yang & Hwang, 2014; Xu & Ye, 2014; Mamun et al., 2019; Moqbel et al., 2013; Karatepe & Aga, 2015; Lee & Lee, 2018; สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2562) สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็นสามปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพเป็นคุณลักษณะของพนักงานที่มีกระบวนการทางปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ความสามารถของบุคคลเป็นผลกระทบรวมกันของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งความรู้เป็นความเข้าใจของบุคคลเป็นผลมาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประสบการณ์ และอื่นๆ ส่วนทักษะเป็นความสามารถของบุคคลซึ่งเกิดจากการปฏิบัติไปสู่ระดับความเชี่ยวชาญ ในขณะที่ทัศนคติ จะครอบคลุมความคิดเกี่ยวกับงาน ความรู้สึก รวมถึงแรงจูงใจ (Khan et al., 2015) รูปแบบของงานที่ต้องการความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งรูปแบบของงานที่มีความซับซ้อนมากต้องใช้เทคโนโลยีที่มีความยืดหยุ่นและต้องใช้องค์ความรู้ควบคู่กัน (Choi and Chae, 2018) จากการศึกษาของ Mamun, et al. (2019) พบว่า ความสามารถ ทักษะ และเครือข่าย ความสัมพันธ์ของผู้ประกอบการส่งผลทางบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจ ดังนั้น ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1:** ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมของวิชาชีพ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2561) จากศึกษาของ Lee and Lee (2018) พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการพัฒนาอาชีพ นอกจากนี้ Park et al. (2018) พบว่า การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจในการเรียนรู้ทั้งการตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนา และแรงจูงใจในการเรียนรู้ส่งผล

อย่างมีนัยสำคัญต่อการเตรียมพร้อมในการฝึกอบรม แรงจูงใจภายหลังการอบรม และผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

### **สมมติฐานที่ 2 : การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี**

ความผูกพันของพนักงานเป็นการวัดความผูกพันหรือความรู้สึกรักของบุคลากรต่อองค์กรว่าเขามีความสุขที่ได้ทำงาน มีความภูมิใจต่อองค์กร และงานที่ทำมีคุณค่าพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจให้อย่างเต็มความสามารถ และเป็นปัจจัยสำคัญทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้านการเงิน สินค้าและบริการมีคุณภาพ ลูกค้ำพึงพอใจ กลับมาใช้บริการและบอกต่อ รวมถึงทำให้พนักงานสามารถคิดสินค้าและบริการใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง (ธนู หินทอง, 2557) จากการศึกษาของ Karatepe and Aga (2015) พบว่า ความผูกพันของพนักงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการศึกษาของ Moqbel et al. (2013) เช่นกัน ดังนั้น ทำให้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

### **สมมติฐานที่ 3 : ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี**

## **4. วิธีการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยคือ แบบสอบถามที่พัฒนาจากทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (Karatepe & Aga, 2015; Kalbers, 2008; สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2559) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อให้ความเห็นและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำงานในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชี สำนักงานบริการทำบัญชี และธุรกิจที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้ารวมทั้งสิ้น 400 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าร้อยละ วิเคราะห์องค์ประกอบ และวิเคราะห์การทดสอบความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม การออกแบบสอบถามแบ่งเป็นการเลือกระดับความคาดหวังและระดับความพึงพอใจต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในลักษณะการประเมินค่า แบ่งเป็นห้าระดับตั้งแต่น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

## **5. ผลการวิจัย**

### **5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา**

งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชี สำนักงานบริการทำบัญชี และธุรกิจที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพธุรกิจจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ซึ่งได้จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2563 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดมีผู้ตอบส่งแบบสอบถามกลับคืนมารวม 86 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 21.5 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ผลการทดสอบทางสถิติเบื้องต้นพบว่าข้อมูลมีการกระจายในลักษณะปกติ และมีการแจกแจงของข้อมูลดังนี้



กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.3 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 การศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ทำบัญชีบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 46.4 ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี คิดเป็นร้อยละ 44 มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 36 ประเภทของธุรกิจเป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ คิดเป็นร้อยละ 60.2 จำนวนผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบริษัทน้อยกว่า 20 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 การปฏิบัติงานมีการใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชี คิดเป็นร้อยละ 97.5 บริษัทมีรายได้รวมสำหรับปีน้อยกว่า 500 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 42.2 และบริษัทสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องและออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 85.4

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พบว่า ผู้จัดการฝ่ายบัญชีมีความคาดหวังในความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคในระดับมากเกี่ยวกับการจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 4.576) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ลำดับ	ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ	เรื่อง	ค่าเฉลี่ยความคาดหวัง	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
1	ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค	การจัดทำงบการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.576	4.014
2	ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ	การประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต	4.566	4.143
3	ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	การให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีมเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร	4.558	4.097
4	ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค	ความรู้เรื่องข้อกำหนดและการปฏิบัติตามระบบการจัดเก็บภาษีอากรของกรมสรรพากร	4.542	3.841
5	ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค	การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับงานบัญชี เช่น SAP, ERP, Excel	4.529	3.746
6	ทักษะทางวิชาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร	การสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนออภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร	4.512	3.972

ตารางที่ 1 ความคาดหวังกับความพึงพอใจต่อความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (ต่อ)

ลำดับ	ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ	เรื่อง	ค่าเฉลี่ยความคาดหวัง	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ
7	ทักษะทางวิชาชีพด้านการจัดการองค์กร	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ในระยะเวลาที่กำหนด	4.482	4.043
8	ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค	ความสามารถตีความงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	4.471	3.859
9	ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค	การวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหาร	4.447	3.704
10	ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ	การวิเคราะห์ผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ	4.446	3.971

## 5.2 วิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาพบว่าบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ เช่น ธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร เทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นต้น สำนักงานบริการตรวจสอบบัญชี และสำนักงานบริการทำบัญชีส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีกับงานบัญชีคิดเป็นร้อยละ 97.5 รวมถึงใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีที่หลากหลาย (ตารางที่ 2) เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ (ตารางที่ 3) จากผลลัพธ์แสดงค่าสถิติทดสอบ Chi-Square test คือ Pearson Chi-Square เท่ากับ 11.550 และค่า Asymptotic Significance (2-sided) เท่ากับ 0.021 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ( $\alpha = 0.05$ ) หมายความว่า การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้จัดการฝ่ายบัญชีส่วนใหญ่มีความพึงพอใจจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 39.4

ตารางที่ 2 การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ERP	โปรแกรมบัญชี	อื่นๆ
BC365	ACL (Audit Command Language)	Business Intelligence (BI)
ERP on Window online	Express	Excel
Microsoft Dynamics AX 2012 R3	Formula	Excel Analytics
Optical character recognition (OCR)	QuickBooks	Gateway Payment (Online payment)
ORACLE	Xero	HMS
Power BI		Microsoft Office
Python		RMS
Sage300		Robotic Process Automation (RPA)
SAP		Smartsheet
SAP Business One		TR cloud
SQL		ระบบปฏิบัติการบนคลาวด์
BPIC		

ตารางที่ 3 การใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความพึงพอใจจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้

รายการ	ความพึงพอใจจากการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้					Chi-Square (Sig)
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ใช้เทคโนโลยี (n=64)	3.0%	9.1%	33.3%	39.4%	12.1%	11.550 (0.021)
ไม่ใช้เทคโนโลยี (n=2)					3.0%	

หมายเหตุ : ไนวงเล็บคือค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

### 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงอ้างอิง

งานวิจัยนี้จัดกลุ่มปัจจัยโดยใช้สถิติแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบ และจากการตรวจสอบข้อมูลในขั้นแรกโดยการวัดค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัววัดทั้งหมดพบว่าตัววัดที่ใช้วัดตัวแปรเดียวกันส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เกินกว่า 0.30 และขั้นตอนที่สองทำการสกัดปัจจัยแบบ Principle component analysis โดยหมุนแกนด้วยวิธี Varimax เพื่อเปลี่ยนตำแหน่งของข้อมูลตัวแปรให้สัมพันธ์กับองค์ประกอบ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบคือ ต้องมีค่า Eigen value มากกว่า 1 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่า Factor loading มากกว่า 0.50 ซึ่งผลของการวิเคราะห์องค์ประกอบทำให้ได้ตัวแปร 33 ตัว (ดังตารางที่ 4) โดยมีค่า KMO เท่ากับ 0.861 และค่า Bartlett's Test of Sphericity โดย Chi-square = 2138.843, df = 528, Sig. = 0.000 นอกจากนี้ ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ถูกตัดออกเนื่องมาจากตัววัดนั้นมีค่า Factor loading น้อยกว่า 0.5 หรือตัวแปรนั้นกระจายออกนอกกลุ่ม

จากการวิเคราะห์ตัวแปรที่คงเหลืออยู่ 33 ตัวดังกล่าวจัดกลุ่มได้เป็นห้าองค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (2) ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (3) ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (4) การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และ (5) ทศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ ซึ่งองค์ประกอบทั้งห้าอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 33 ตัว ได้เท่ากับ 74.070% และอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรทั้งหมด (Eigenvalues) ได้เท่ากับ 17.081, 2.341, 1.887, 1.768 และ 1.366 ตามลำดับ

ค่าการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแต่ละองค์ประกอบให้ค่า Reliability หรือค่า Cronbach's alpha จะต้องมีความมากกว่า 0.5 ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดค่าตัวแปรโดยใช้ค่า Cronbach's alpha และจากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือของแต่ละตัวแปรที่ประกอบกันในองค์ประกอบนั้นให้ค่า Cronbach's alpha มากกว่า 0.5 โดยมีค่าเท่ากับ 0.939, 0.936, 0.910, 0.926 และ 0.879 ตามลำดับขององค์ประกอบข้างต้น ซึ่งถือว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษามีความเชื่อถือได้

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย

ลำดับ	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
<b>การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ (Variance = 18.779%, Alpha = 0.939)</b>		
1	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการรับการฝึกอบรมพื้นฐานด้านการบัญชีและที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิชาชีพ เช่น รายงานทางการเงิน ภาษีอากร	.756
2	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการรับการฝึกอบรมอย่างเพียงพอและเหมาะสมเกี่ยวกับเทคนิคทางวิชาชีพใหม่ๆ เช่น การวิเคราะห์กลุ่มข้อมูลขนาดใหญ่	.731
3	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ความเพียงพอของการควบคุมทั่วไปของเทคโนโลยีสารสนเทศและการควบคุมระบบงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลองค์กร	.722
4	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรได้รับการสนับสนุนอย่างมากเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของตนเอง เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	.703
5	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความรู้เรื่องกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น พ.ร.บ. วิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547	.669

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
6	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพตนเองอย่างเป็นระบบ เช่น ใบอนุญาต CPA, CIA	.667
7	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ในคลาวด์	.640
8	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน	.569
9	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความรู้ด้านดิจิทัลพื้นฐานทางด้าน Data Analytic	.543
<b>ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (Variance = 16.649%, Alpha = 0.936)</b>		
1	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนา ระบบสารสนเทศทางการบริหาร	.791
2	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการจัดทำรายงานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น การบริหารจัดการบัญชีต้นทุน	.772
3	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ความต้องการด้านกระแสเงินสด และเงินทุนหมุนเวียนขององค์กร	.723
4	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงิน เพื่อนำเสนอข้อมูลสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหาร	.690
5	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีความสามารถตีความรายงานต่างๆ เช่น รายงานความยั่งยืน	.688
6	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร เช่น ต้นทุนฐานกิจกรรม	.654
7	ท่านคิดว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ฐานะการเงินในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กรโดยใช้เทคนิคต่างๆ เช่น การวิเคราะห์อัตราส่วนทางการเงิน	.590

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
<b>ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Variance = 14.274%, Alpha = 0.910)</b>		
1	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการกล่าวชื่นชมและปกป้องผลประโยชน์ขององค์กร	.796
2	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานแบบพี่น้อง	.784
3	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความทุ่มเทให้กับการทำงาน เช่น เข้างานก่อนเวลา เลิกงานหลังเวลา	.745
4	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความเชื่อมั่นและยอมรับนโยบายขององค์กร	.739
5	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและภาคภูมิใจในองค์กร	.736
6	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีความพร้อมในการพัฒนาและรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	.626
<b>การจัดการองค์กรและการสื่อสาร (Variance = 13.025%, Alpha = 0.926)</b>		
1	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	.705
2	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ (Robotic Process Automation)	.685
3	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	.660
4	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง	.646
5	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการนำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนในงานที่เกี่ยวข้อง	.594
6	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้เพื่อหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน	.583
7	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร	.564

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรอิสระในกรอบการวิจัย (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ
<b>ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ (Variance = 11.343%, Alpha = 0.879)</b>		
1	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในสถานการณ์ที่ล่อแหลมทางจรรยาบรรณ เช่น ความสัมพันธ์อันยาวนานกับลูกค้าหรือผู้ว่าจ้าง	.814
2	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการวิเคราะห์ผลที่ตามมาของพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณ	.808
3	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีการประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ในการตัดสินใจเลือกการดำเนินการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของงาน	.706
4	ท่านคิดว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีควรมีประสบการณ์ในธุรกิจและลักษณะงานบริการที่ลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างต้องการ	.704

#### 5.4 การวิเคราะห์ผลและอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ทดสอบสมมุติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter และเมื่อนำองค์ประกอบทั้งห้าที่สกัดได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบข้างต้นมาหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ผลของค่าสถิติจากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ 82.1% ( $R^2 = 0.821$ ) ค่า  $F = 55.220$ ;  $p = 0.000$  แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) (ดังตารางที่ 5) จากผลการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยด้วยสถิติทดสอบ t พบว่า การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) (ดังตารางที่ 6) หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) หรือ กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ

ตารางที่ 5 Regression model

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.115	5	10.223	55.220	.000*
	Residual	11.108	60	.185		
	Total	62.223	65			

\* p &lt; 0.05

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (Beta)	t	p
การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ	.422	.433	7.937	.000*
ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค	.411	.423	7.747	.000*
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	.349	.359	6.586	.000*
การจัดการองค์กรและการสื่อสาร	.471	.485	8.887	.000*
ทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ	.290	.296	5.419	.000*

หมายเหตุ \* p &lt; 0.05

R = 0.906, R<sup>2</sup> = 0.821, SE = 0.43026715

## 6. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

### 6.1 สรุปผลการศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการผลิตและพัฒนากำลังคนรองรับการพัฒนาประเทศ เพื่อให้มีกำลังคนที่เพียงพอ มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตรงตามความต้องการของตลาดงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ยุคดิจิทัล เพื่อให้การปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงาน มีความน่าเชื่อถือ ปราศจากข้อผิดพลาด และมีประโยชน์ต่อนักลงทุน ผู้ให้กู้และเจ้าหนี้อื่นทั้งในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากสาเหตุที่กล่าวมาทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

งานวิจัยใช้วิธีการวิจัยประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ โดยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งคำถามในแบบสอบถามที่ใช้ในแต่ละตัวแปรจากการรวบรวมข้อคำถามงานวิจัยและจากบทความที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม ถูกนำไปวิเคราะห์ผล เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter (Multiple regression analysis) ซึ่งผลจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การจัดการองค์กรและการสื่อสาร และทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร มีการจัดการองค์กรและการสื่อสาร และมีทัศนคติทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05)

นอกจากนี้ สถานประกอบการมีความคาดหวังต่อความรู้ความสามารถทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในระดับมาก ได้แก่ (1) ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคเกี่ยวกับการจัดทางการเงินตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง (2) ด้านทัศนคติและจรรยาบรรณเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐานของ



จรรยาบรรณ เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นต้น (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารเกี่ยวกับการสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และรายงานในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร และ (4) ด้านการจัดการองค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีกับการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น เทคโนโลยีระบบอัตโนมัติ เป็นต้น แสดงค่าสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) หมายความว่า สถานประกอบการมีความพึงพอใจต่อการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้แตกต่างกัน โดยสถานประกอบการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ทักษะทางวิชาชีพ ทักษะคิดทางวิชาชีพและจรรยาบรรณ นอกจากนี้ การพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียุคดิจิทัลด้วย ดังนั้น ผลของการวิจัยนี้ สถาบันการศึกษาที่จัดการศึกษาทางการบัญชี และสภาวิชาชีพบัญชีสามารถนำมาใช้เพื่อพิจารณาเสริมสร้างหลักสูตรด้านการพัฒนาวิชาชีพบัญชี เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานยุคดิจิทัล และยังช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ด้านผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังทราบความคาดหวังและ ประสิทธิภาพปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบัญชี ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการต่อไป

ด้านการศึกษาวิจัย จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ใช้เทคโนโลยีในงานบัญชี และมีความพึงพอใจต่อการใช้เทคโนโลยีในงานบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีแตกต่างกัน ดังนั้น การทำวิจัยต่อเนื่อง อาจทำโดยการวิจัยเชิงทดลองเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยทำนายการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่

## บรรณานุกรม

- คณะอนุกรรมการดำเนินงานต่างประเทศ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). FAP International Conference 2016 ภาค 4: Technology Trends Impacting Accounting Professions. *FAP Newsletter*, 52, 18-19.
- ธนู หินทอง. (2557). Employee engagement. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2564). Upskill และ Reskill ความท้าทายสำหรับ CFO และผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. *จดหมายข่าวสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์*, 97, 14-17.
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2560). *ตัวเลขการว่างงานกับอนาคตอาชีพคนไทยในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย.
- ราชิต ไชยรัตน์. (2563). *บทบาทนักบัญชีในอนาคตจากนักบัญชีสู่นักบัญชีนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- ราชิต ไชยรัตน์. (2564). Digital transformation สำหรับนักบัญชีในยุคดิจิทัล. *จดหมายข่าวสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์*, 97, 8-11.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 2 การพัฒนาทางวิชาชีพ ระยะเริ่มแรก-ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2548). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 8 เรื่อง ข้อกำหนดด้านสมรรถนะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.

- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2548). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ ฉบับที่ 4 เรื่อง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2559). *มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 3 การพัฒนาทางวิชาชีพ ระยะเริ่มแรก-ทักษะทางวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). *กรอบแนวคิดสำหรับการรายงานทางการเงิน ฉบับปรับปรุง 2018*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2561). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชี พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: สภาวิชาชีพบัญชี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). *DEPA กับพันธกิจนำประเทศสู่ดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล.
- สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10 (2), 99-109.
- Choi, N., & Chae, H. (2018). Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91, 316-339.
- Ganescu, C. M. (2012). Assessing corporate social performance from a contingency theory perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 999-1004.
- Kalbers, L. P. (2008). The impact of exercised responsibility, experience, autonomy, and role ambiguity on job performance in public accounting. *Journal of managerial issues*, XX (3), 327-347.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2015). The effects of organization mission fulfillment and perceived organizational support on job performance the mediating role of work engagement. *International journal of bank marketing*, 34 (3), 368-387.
- Khan, A., Masrek, N. M., & Nadzar, M. F. (2015). Analysis of competencies, job satisfaction and organization commitment as indicators of job performance: A conceptual framework. *Education for information*, 31, 125-141.
- Lee, Y., & Lee, J. Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European journal of training and development*. 42 (5/6), 286-304.
- Mamun, A. A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance: A study of micro-enterprises in Kelantan, Malaysia. *Asia pacific journal of innovation and entrepreneurship*, 13 (1), 29-48.

- Moqbel, M., Nevo, S., & Kock, N. (2013). Organizational members' use of social networking site and job performance: An exploratory study. *Information technology & people*, 26 (3), 240-264.
- Park, S., Kang, H. S. T., & Kim, E. J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: an empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42 (1/2), 57-74.
- Swain, J., Kumlien, K., & Bond, A. (2020). An experiential exercise for teaching theories of work motivation: using a game to teach equity and expectancy theories. *Organization Management Journal*, 17 (3), 119-132.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*, Wiley.
- Xu, A., & Ye, L. (2014). Impact of teachers' competency on job performance in research universities with industry characteristics: Taking academic atmosphere as moderator. *Journal of industrial engineering and management*, 7(5), 1283-1292.
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26.