

สมรรถนะหลักของนักบัญชีไทยกับความสำเร็จในงาน: การศึกษาด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง กรณีศึกษานักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ภารดี นึกขอบ¹
กิตินันท์ มากปรางค์^{2*}
ปริญ วีระพงษ์³

Received 24 August 2025
Revised 5 November 2025
Accepted 24 November 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชี ได้แก่ ความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยี และจริยธรรม ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นบทบาทสื่อกลางของความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ นักบัญชีวิชาชีพจำนวน 370 คน ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามมาตรฐานและสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยเทคนิคโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความสามารถในการวิเคราะห์ จริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ความรู้ทางวิชาชีพไม่มีอิทธิพลเชิงนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่าความรู้แม้จะเป็นรากฐาน แต่ต้องอาศัยทักษะเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะการวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน ดังนั้น ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบหลักสูตรการบัญชี การฝึกอบรม และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนานักบัญชีให้มีสมรรถนะทั้งด้านเทคนิคและพฤติกรรมที่ตอบโจทย์โลกวิชาชีพบัญชีสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณลักษณะของนักบัญชี ผลการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการวิเคราะห์

^{1 2} คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

³ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Email: ¹ paradee@vru.ac.th , ³ prin_w@rmutt.ac.th

* Corresponding author email: kittinun@vru.ac.th

CORE COMPETENCIES OF THAI ACCOUNTANTS AND JOB SUCCESS: A STRUCTURAL EQUATION MODELING APPROACH CASE STUDY OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS IN THE BANGKOK METROPOLITAN REGION

Paradee Nukchop¹

Kittinun Makprang^{2*}

Prin Weerapong³

Abstract

This study examines the effects of core competencies of Thai accountants – specifically professional knowledge, technology skills, and ethics – on job performance, with particular attention to the mediating roles of teamwork and analytical ability. Data were collected through a structured questionnaire administered to 370 professional accountants employed in organizations across the Bangkok Metropolitan Region, using a stratified random sampling method. Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS was used to analyze the proposed relationships, and the model demonstrated an excellent fit with the empirical data ($\chi^2/df = 1.110$, RMSEA = 0.017, CFI = 0.996, TLI = 0.994, $p = 0.109$).

The results show that technology skills significantly affect job performance both directly ($\beta = 0.266$, $p < 0.01$) and indirectly through analytical ability ($\beta = 0.453$, $p < 0.001$). Ethics also have both direct ($\beta = 0.284$, $p < 0.001$) and indirect effects via teamwork ($\beta = 0.154$, $p = 0.038$). In contrast, professional knowledge does not have a significant effect on job performance, either directly or indirectly. These findings suggest that while technical knowledge is a foundational element, it is behavioral competencies – particularly analytical ability and teamwork – that convert core skills into effective performance. The study provides implications for accounting education, professional training, and human resource development, emphasizing the integration of behavioral skill development to enhance the readiness and sustainability of accountants in a rapidly changing business environment.

Keywords: Accountant Characteristics, Job Performance, Teamwork, Analytical Ability

^{1 2} Faculty of Management Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

³ Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Email: ¹ paradee@vru.ac.th , ² prin_w@rmutt.ac.th

* Corresponding author email: kittinun@vru.ac.th

บทนำ

บริบทของโลกธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้แรงขับเคลื่อนของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลและโลกาภิวัตน์ บทบาทของนักบัญชีได้ขยายตัวออกไปจากการทำหน้าที่เพียงการคำนวณตัวเลขแบบดั้งเดิม ไปสู่การเป็นที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Kwarteng & Mensah, 2022) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ จะสามารถลดภาระด้านงานบัญชีได้ถึงร้อยละ 40 ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการนักบัญชีที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Future-Ready) ซึ่งต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และความสามารถในการปรับตัว (Bowles et al., 2020) โดยแนวโน้มนี้ปรากฏชัดในกรอบสมรรถนะวิชาชีพระดับสากล ได้แก่ สหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) ที่เน้น “ทักษะเชิงพฤติกรรม” เช่น การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และความสามารถในการวิเคราะห์ ว่าเป็นองค์ประกอบหลักของนักบัญชีในยุคใหม่ (Mah'd & Mardini, 2022)

ในระดับองค์กร นักบัญชีที่มีความสมดุลระหว่างสมรรถนะทางเทคนิคและเชิงพฤติกรรมสามารถส่งเสริมความมั่นคงทางการเงิน การลดความเสี่ยงและการประสานงานระหว่างฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dolce et al., 2020) องค์กรต่าง ๆ เริ่มให้ความสำคัญกับการสรรหานักบัญชีที่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงินที่ซับซ้อน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และถ่ายทอดข้อมูลเชิงลึกให้กับผู้ที่ไม่มีพื้นฐานทางการเงินได้อย่างชัดเจน (Ghani et al., 2018) ในระดับประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย นักบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญมีบทบาทในการส่งเสริมความโปร่งใส ความสอดคล้องกับกฎระเบียบทางการเงิน และยังสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันของประเทศในตลาดโลก (Suttipun et al., 2018; จิตรเลขา ทาสี และคณะ, 2563)

แม้จะมีการตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะเหล่านี้อย่างกว้างขวาง แต่งานวิจัยจำนวนมากยังคงสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างสมรรถนะที่บัณฑิตบัญชีมี กับสิ่งที่นายจ้างคาดหวัง (Ebaid, 2021; Kavanagh & Drennan, 2008) สถาบันการศึกษาหลายแห่งยังคงเน้นการสอนความรู้ทางเทคนิค ขณะที่บัณฑิตกลับขาดทักษะสำคัญด้านอื่น เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม (Dolce et al., 2020; Ghani et al., 2018) ตัวอย่างเช่น นายจ้างในประเทศมาเลเซียและซาอุดีอาระเบียแสดงความกังวลต่อความพร้อมของบัณฑิตบัญชีในการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา (Ebaid, 2021; Ghani et al., 2018) ช่องว่างเหล่านี้มิใช่เพียงข้อสังเกตส่วนบุคคลเท่านั้น หากแต่สะท้อนถึงความกังวลในระดับสากลเกี่ยวกับความสามารถในการจ้างงานของบัณฑิตบัญชี (Kwarteng & Mensah, 2022)

นอกจากนี้ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบยังพบข้อจำกัดในการศึกษาสมรรถนะของนักบัญชี กล่าวคือ แม้มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ระบุลักษณะพึงประสงค์ของนักบัญชี เช่น จริยธรรม ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้เฉพาะทาง แต่ยังขาดการศึกษาว่า สมรรถนะเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (Bowles et al., 2020; Dolce et al., 2020) โดยเฉพาะตัวแปร “การทำงานเป็นทีม” และ “ความสามารถในการวิเคราะห์” แม้ได้รับการกล่าวถึงว่ามีความสำคัญ แต่ยังไม่ถูกศึกษาในฐานะ “ตัวแปรสื่อกลาง” ที่สามารถอธิบายกลไกระหว่างคุณลักษณะพื้นฐานกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานได้อย่างเพียงพอ (Kavanagh & Drennan, 2008; Mah'd & Mardini, 2022) ช่องว่างทางทฤษฎีนี้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นในบริบทของประเทศไทย ซึ่งยังมีงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนน้อยที่ใช้แบบจำลองทางสถิติขั้นสูง

เช่น โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าว (Suttipun et al., 2018)

ในประเทศไทย ความจำเป็นในการศึกษาประเด็นนี้ยังทวีความสำคัญ เนื่องจากกระบวนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพบัญชีให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล งานวิจัยก่อนหน้านี้พบว่า นักบัญชีไทยมีจุดแข็งด้านจริยธรรมและทักษะระหว่างบุคคล แต่กลับมีจุดอ่อนด้านการคิดวิเคราะห์และความรู้ในเชิงลึก (Suttipun et al., 2018) ขณะเดียวกัน การสำรวจผู้ประกอบการในกรุงเทพฯ พบว่า ลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีอันดับแรกคือ จริยธรรม ตามด้วยความสามารถในการบริหารจัดการและความรู้ทางบัญชี (จิตรเลขา ทาสี และคณะ, 2563) สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงบริบทในการให้คุณค่าต่อสมรรถนะของนักบัญชี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการพัฒนาวิชาชีพและการศึกษาบัญชี

จากการอภิปรายข้างต้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งตอบโจทย์ช่องว่างทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ เช่น ช่องว่างความคาดหวังระหว่างนายจ้างกับสถาบันการศึกษา โดยศึกษาว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชี ได้แก่ ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี และจริยธรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ในฐานะตัวแปรสื่อกลาง โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณผ่านแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ในบริบทของนักบัญชีวิชาชีพในประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลโดยตรงของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชี ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์บทบาทสื่อกลางของการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของนักบัญชีกับผลการปฏิบัติงาน
3. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของแบบจำลองสมการโครงสร้าง ที่แสดงความสัมพันธ์ดังกล่าวในบริบทของนักบัญชีวิชาชีพไทย

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจุบันบริบทของวิชาชีพบัญชีกำลังถูกท้าทายด้วยการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลและความคาดหวังขององค์กรที่ซับซ้อนขึ้น ดังนั้นจึงได้กำหนดแนวคิดหลัก 2 ส่วนในการสังเคราะห์องค์ความรู้ ได้แก่ 1) กรอบสมรรถนะของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างทักษะทางเทคนิคและทักษะเชิงพฤติกรรม และ 2) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรคือทุนที่สร้างมูลค่าให้องค์กร โดยการทบทวนจะแบ่งตามกลุ่มความสัมพันธ์ของตัวแปรในกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ทักษะเทคโนโลยี ความสามารถในการวิเคราะห์ และผลการปฏิบัติงาน

ในปัจจุบันระบบอัตโนมัติ (Automation) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจและงานบัญชี โดยความรู้ด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ได้กลายเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อนักบัญชี (Bowles et al., 2020) จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเห็นที่สอดคล้องกันว่า นักบัญชีไม่เพียงแต่ต้องใช้โปรแกรมบัญชีได้ แต่ยังต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Ghani et al., 2018) ซึ่งคาดหวังจากทักษะนี้ ส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยจำนวนมากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีว่ามีความสำคัญ (Bowles et al., 2020) ต่อผลการปฏิบัติงาน แต่ยังคงขาดการอธิบายกลไกที่ชัดเจนว่าทักษะเหล่านั้นถูกแปลงไปสู่ผลการปฏิบัติงานได้อย่างไร ดังนั้นความสามารถในการวิเคราะห์จึงเข้ามามีบทบาท โดย Dolce et al. (2020) ได้อธิบายว่า ทักษะการวิเคราะห์เปรียบเสมือน “สะพานเชื่อม” ทางปัญญาที่ช่วยแปลงข้อมูล (Data) ที่ได้จากเทคโนโลยี ให้เป็นองค์ความรู้ (Knowledge) ที่นำไปใช้ได้จริง กล่าวคือ เทคโนโลยีช่วยให้เข้าถึงข้อมูล แต่ความสามารถในการวิเคราะห์ช่วยให้เข้าใจข้อมูลนั้น ดังนั้นการศึกษาจึงตั้งสมมติฐานว่าทักษะเทคโนโลยีไม่เพียงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่ความสามารถในการวิเคราะห์จะทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediating Variable) ที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทักษะเทคโนโลยีและผลการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

- H3: ทักษะด้านเทคโนโลยีมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- H4: ทักษะด้านเทคโนโลยีมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการวิเคราะห์
- H5: ความสามารถในการวิเคราะห์มีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- H6: ความสามารถในการวิเคราะห์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างทักษะเทคโนโลยีกับ

ผลการปฏิบัติงาน

2. จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และผลการปฏิบัติงาน

จริยธรรม (Ethics) เป็นรากฐานที่สำคัญต่อความเชื่อถือเป็นวิชาชีพบัญชี (Mah'd & Mardini, 2022) และเป็นสมรรถนะหลักที่คาดหวังให้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน กรอบแนวคิดของสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (IFAC) และงานวิจัย ได้เน้นถึงความสำคัญของทักษะเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร (Ghani et al., 2018; Kwarteng & Mensah, 2022)

ทั้งนี้พฤติกรรมทางจริยธรรมส่งผลต่อรูปแบบการมีส่วนร่วมของนักบัญชีในงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งเป็นผลลัพธ์ทางจิตวิทยา (Psychological Outcome) ที่เกิดจากพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ การรักษาความลับ และความรับผิดชอบ โดย Mayer et al. (1995) ได้สรุปว่าความซื่อสัตย์ (Integrity) ถือเป็นรากฐาน (Antecedents) ที่สำคัญที่สุด ในการสร้าง “ความน่าไว้วางใจ” (Trustworthiness) ดังนั้น เมื่อบุคลากรแสดงออกถึงจริยธรรมจึงเป็นการสร้างความไว้วางใจ ให้เกิดขึ้นในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นความไว้วางใจจึงเป็นการขับเคลื่อนการทำงานเป็นทีม โดย Dirks and Ferrin (2001) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจในทีมช่วยสร้าง “สภาวะความปลอดภัยทางจิตใจ” (Psychological Safety) ซึ่งช่วยลดความขัดแย้ง และเกิดพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน เช่น การสื่อสารอย่างเปิดเผย การแบ่งปันข้อมูล และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Ebaid, 2021) ในทางกลับกันการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น แม้ว่า Ghani et al. (2018) ได้ระบุว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นเหตุผลที่ว่า จริยธรรมเป็นปัจจัยนำที่สร้างการทำงานเป็นทีม และการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จึงตั้งสมมติฐานว่า การทำงานเป็นทีม จะทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลาง ในการถ่ายทอดอิทธิพลจากจริยธรรมของนักบัญชีไปสู่ผลการปฏิบัติงานจริงหรือไม่

- H7: จริยธรรมมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- H8: จริยธรรมมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานเป็นทีม

- H9: ความสามารถในการทำงานเป็นทีมมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- H11: ความสามารถในการทำงานเป็นทีมทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างจริยธรรมกับ

ผลการปฏิบัติงาน

3. ความท้าทายของความรู้ทางวิชาชีพ (The Knowledge Paradox)

ตามทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) แบบดั้งเดิม “ความรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Knowledge) ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อสมรรถนะของนักบัญชี และถูกคาดหวังว่าควรส่งผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน (Kavanagh & Drennan, 2008)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมในช่วงหลังนี้ พบว่ามี “ช่องว่างความคาดหวัง” (Expectation Gap) เกิดขึ้น สาเหตุจากความคาดหวังต่อนักบัญชีมีมุมมองที่ต่างกัน ได้แก่

มุมมองสถาบันการศึกษา จากงานวิจัยพบว่า การผลิตบัณฑิตของหลักสูตรบัญชีในสถาบันการศึกษามักมุ่งเน้นการถ่ายทอด “ความรู้เชิงเทคนิค” (Technical Knowledge) มากเกินไป เช่น กฎหมายภาษี มาตรฐานการบัญชี โดยละเลยการพัฒนาทักษะด้านพฤติกรรมและการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นผลมาจากความพยายามในการบรรจุเนื้อหาทางเทคนิคให้ครบถ้วนตามมาตรฐานวิชาชีพ (Albrecht & Sack, 2000)

มุมมองนายจ้าง จากงานวิจัยพบว่า ปัจจุบันนายจ้างมองว่า ความรู้ทางเทคนิคเป็นเพียง “คุณสมบัติพื้นฐาน” (Baseline) เท่านั้น ซึ่งสิ่งที่นายจ้างต้องการในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาท คือ “ทักษะเชิงพฤติกรรม” (Behavioral Skills) และ “ทักษะการวิเคราะห์” (Analytical Skills) นายจ้างมักกังวลว่า บัณฑิตขาดทักษะการทำงานเป็นทีมและการแก้ปัญหา (Ebaid, 2021; Ghani et al., 2018) ซึ่งสอดคล้องกับ Dolce et al. (2020) ที่พบว่า แม้บัณฑิตจะมีความรู้ทางเทคนิค แต่กลับขาดทักษะด้าน Soft Skills ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจริง

จากช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างมุมมองสถาบันการศึกษากับมุมมองนายจ้าง จะเห็นว่า “ความรู้เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ” หากปราศจากทักษะเชิงพฤติกรรมและทักษะการวิเคราะห์ ที่มาทำหน้าที่เป็น “ตัวขับเคลื่อน” (Enablers) ในการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้จริง ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจึงต้องการทดสอบสมมติฐานดั้งเดิมนี้อีกครั้ง ดังนี้

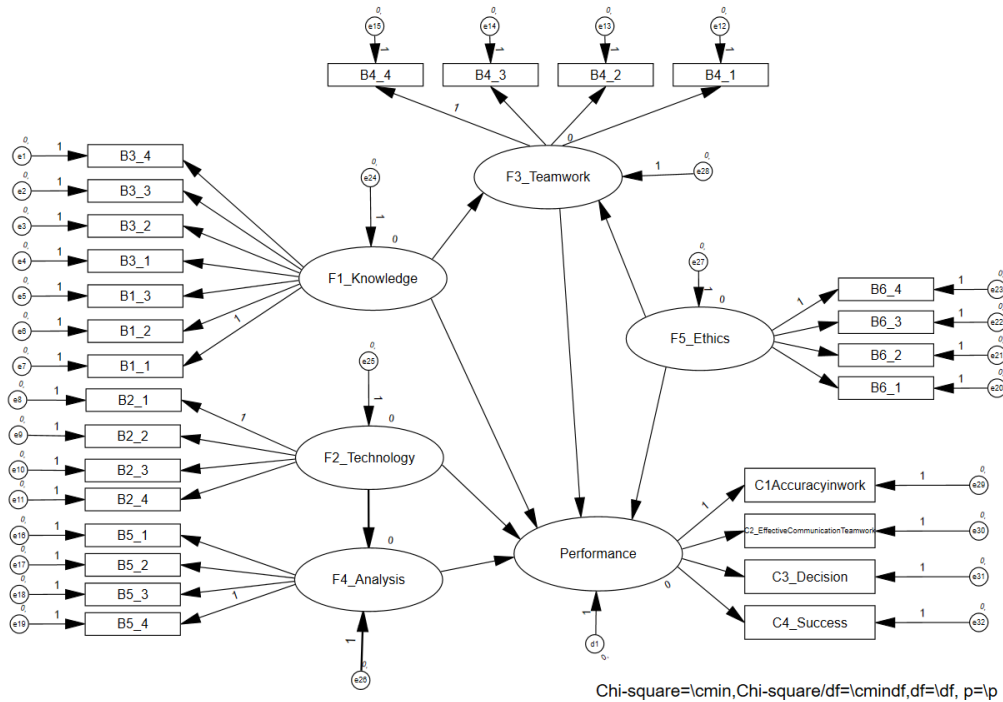
- H1: ความรู้ทางวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน
- H2: ความรู้ทางวิชาชีพมีผลเชิงบวกต่อความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- H10: ความสามารถในการทำงานเป็นทีมทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางระหว่างความรู้กับผลการปฏิบัติงาน

ปฏิบัติงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและการเชื่อมโยงทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงบทบาทสำคัญของการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่มีความสำคัญต่อนักบัญชี โดยสะท้อนให้เห็นถึง ช่องว่างการวิจัยที่สำคัญ คือ การขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ทดสอบบทบาทของตัวแปรคั่นกลางทั้งด้านการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ ดังนั้นช่องว่างนี้จะชัดเจนขึ้นในบริบทของประเทศไทยที่มีงานวิจัยที่ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนนี้ (Suttipun et al., 2018) ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการพัฒนาและทดสอบกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการ เพื่ออธิบายว่าสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี และจริยธรรม ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการวิเคราะห์อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น งานวิจัยนี้จึงได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่ระบุว่า สมรรถนะของนักบัญชี ได้แก่ ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี และจริยธรรม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านตัวแปรสื่อกลาง ได้แก่ ความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ในการทดสอบสมมติฐานตามโมเดลดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ที่มา: คณะผู้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่พัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบสมรรถนะของ IFAC โดยตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงแต่ละด้าน ได้รับการดัดแปลงมาจากการวิจัยหลักที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ความรู้ทางวิชาชีพ (F1) ดัดแปลงจาก Mah'd and Mardini (2022) และ Kavanagh and Drennan (2008)
- ทักษะเทคโนโลยี (F2) ดัดแปลงจาก Bowles et al. (2020) และ Ghani et al. (2018)
- การทำงานเป็นทีม (F3) ดัดแปลงจาก Dolce et al. (2020) และ Ghani et al. (2018)
- ความสามารถในการวิเคราะห์ (F4) ดัดแปลงจาก Dolce et al. (2020) และ Mah'd and Mardini (2022)
- จริยธรรม (F5) ดัดแปลงจาก Mah'd and Mardini (2022) และ Ebaid (2021)
- ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ดัดแปลงจาก Dolce et al. (2020), Ghani et al. (2018) และ Kavanagh and Drennan (2008)

โดยมีรายละเอียดของตัวบ่งชี้ของตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักบัญชีและผลการปฏิบัติงาน พร้อมแหล่งอ้างอิงเชิงทฤษฎี

ตัวแปร	คำอธิบายตัวแปร
B1_1	มีความเข้าใจหลักการบัญชีและการเงิน
B1_2	มีความรอบคอบและระมัดระวังในการตรวจสอบบัญชี
B1_3	สามารถใช้เครื่องมือบัญชีได้อย่างเหมาะสม
B2_1	มีความรู้พื้นฐานด้านคอมพิวเตอร์
B2_2	ใช้ซอฟต์แวร์บัญชีได้อย่างเชี่ยวชาญ
B2_3	สามารถบันทึกและจัดเก็บธุรกรรมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
B2_4	สามารถนำเสนอข้อมูลทางบัญชีเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้
B3_1	เข้าใจโครงสร้างทางธุรกิจ
B3_2	มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายภาษีและพาณิชย์
B3_3	เข้าใจการวางแผนภาษี
B3_4	นำความรู้ทางธุรกิจและกฎหมายมาใช้ในการทำบัญชี
B4_1	รักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี
B4_2	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
B4_3	สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการเขียนและการพูด
B4_4	ทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายได้ดี
B5_1	ประเมินสถานการณ์อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ
B5_2	ระบุปัญหาและวางแผนการแก้ไขอย่างเป็นระบบ
B5_3	พิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ในสถานการณ์ปัญหา
B5_4	ใช้วิธีการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา
B6_1	หลีกเลี่ยงการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ
B6_2	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และเป็นอิสระ
B6_3	รักษาความลับของข้อมูลในองค์กร
B6_4	ปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีอย่างเคร่งครัด
C1	ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตรงเวลา และเป็นไปตามมาตรฐาน
C2	สื่อสารและทำงานร่วมกันในทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
C3	ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้เพื่อการตัดสินใจ
C4	ส่งมอบผลงานที่ตรงตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบัญชีวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ครอบคลุมตำแหน่งหลากหลายระดับ ได้แก่ นักบัญชีระดับต้น ระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เนื่องจากประชากรกลุ่มนี้มีขอบเขตกว้างและไม่สามารถระบุจำนวนที่แน่นอนได้ (Indefinite Population) ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับประชากรที่ไม่ทราบจำนวน (Cohen, 2013)

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตพื้นที่ศึกษาเป็นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจที่สำคัญของประเทศ โดยในปี 2567 มีนิติบุคคลที่ดำเนินกิจการอยู่ 928,290 ราย ซึ่งเป็นนิติบุคคลที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร 324,888 ราย และปริมณฑลประมาณ 207,000 ราย โดยเมื่อรวมกันแล้วพื้นที่ศึกษานี้มีนิติบุคคลคิดเป็นร้อยละ 57.30 (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2567) ดังนั้นนักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็มีสัดส่วนหนาแน่นในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเช่นกัน

$$\text{การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง} \quad n = \frac{Z^2 \times p \times q}{e^2}$$

โดยกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ($Z = 1.96$) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ($e = 0.05$) และกำหนดสัดส่วนของประชากร (p) ที่ 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่ครอบคลุมมากที่สุด (Maximum Variance) ผลการคำนวณพบว่า ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ 385 คน ดังนั้น โดยผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จำนวน 370 คน ถือว่ามีขนาดที่เพียงพอและมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ใกล้เคียงกับขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งนี้งานวิจัยได้ใช้เทคนิคโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งเทคนิคดังกล่าวต้องการกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เพื่อความแม่นยำของค่าประมาณการพารามิเตอร์ (Precision of parameter estimates) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ $n = 370$ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี สำหรับการวิเคราะห์ SEM (Comrey & Lee, 2013; Hair et al., 2019)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งชั้นประชากร (Strata) ตาม “ประเภทขององค์กร” ที่นักบัญชีได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจำแนกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) บริษัทจำกัด 2) บริษัทมหาชนจำกัด 3) ห้างหุ้นส่วนจำกัด/ห้างหุ้นส่วนสามัญ และ 4) อื่น ๆ จากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง “ตามสัดส่วน” (Proportionate Stratified Sampling) โดยอ้างอิงสัดส่วนของประเภทองค์กรจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า (DBD)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างซึ่งพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องในอดีต และสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะของนักบัญชีระดับสากล เช่น มาตรฐาน IFAC แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลประชากรศาสตร์ 2) การรับรู้ถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชี 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ข้อเสนอแนะเชิงเปิด รายการคำถามทั้งหมดใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) โดยมีค่าตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแจกจ่ายแบบสอบถามดำเนินการทั้งในรูปแบบกระดาษและออนไลน์ผ่าน Google Forms การเก็บข้อมูลใช้เวลาทั้งสิ้นประมาณ 1 เดือน (ระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน 2567) ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านในสาขาการบัญชีและวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งได้ค่า IOC ของแต่ละข้ออยู่ในช่วง 0.67–1.00 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นได้ดำเนินการทดสอบเบื้องต้น (Pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ของทุกองค์ประกอบมีค่าเกิน 0.70 ตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับดี พร้อมสำหรับการนำไปใช้เก็บข้อมูลภาคสนาม

3. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล การเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และได้คัดกรองแบบสอบถามที่ตอบไม่สมบูรณ์ หรือมีข้อมูลสูญหาย (Missing Data) ในส่วนสำคัญออกจากการวิเคราะห์ทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสมบูรณ์ครบถ้วน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้เทคนิคโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS โดย SEM เหมาะสำหรับการทดสอบความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรแฝง และสามารถรองรับการวัดด้วยตัวบ่งชี้หลายรายการ ก่อนการทดสอบโมเดลเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันความสอดคล้องของตัวชี้วัดในโมเดลการวัด จากนั้นจึงดำเนินการทดสอบโมเดลเชิงโครงสร้างตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สำหรับการตรวจสอบผลทางอ้อม (Indirect Effects) ได้ใช้เทคนิค Bootstrap จำนวน 5,000 ตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์บทบาทสื่อกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของโมเดล ได้แก่ ค่า Chi-square/df ค่า RMSEA ค่า CFI และค่า TLI

4. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้มีการตรวจสอบทั้งด้านความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ก่อนการทดสอบสมมติฐานความเชื่อมั่นภายในของตัวแปรแฝงแต่ละตัวถูกประเมินด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) และค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (Composite Reliability: CR) โดยใช้เกณฑ์ว่า ค่า α และ CR ที่มากกว่า 0.70 ถือว่ายอมรับได้ (Hair et al., 2019; Nunnally, 1978) ผลการวิเคราะห์พบว่าทุกตัวแปร ได้แก่ ความรู้ทักษะเทคโนโลยี จริยธรรม การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการวิเคราะห์ และผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ด้านความเที่ยงตรง ได้ใช้ CFA เพื่อตรวจสอบทั้งความเที่ยงตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) และความเที่ยงตรงจำแนก (Discriminant Validity) โดยพิจารณาจากค่า Factor Loadings ที่มากกว่า 0.50 และค่า AVE ที่มากกว่า 0.50 (Fornell & Larcker, 1981) สำหรับการประเมินความเที่ยงตรงจำแนก ได้เปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่า AVE กับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง และพบว่าค่ารากที่สองของ AVE สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ทุกรายคู่ ซึ่งยืนยันว่าโมเดลมีความเที่ยงตรงจำแนกที่เพียงพอ

นอกจากนี้ โมเดลการวัดยังแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ได้แก่ Chi-square/df < 5, RMSEA < 0.08, CFI และ TLI > 0.90, GFI และ AGFI > 0.85 ซึ่งยืนยันว่าเครื่องมือวิจัยมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมต่อการวิเคราะห์โมเดล SEM ในขั้นตอนต่อไป

ผลการศึกษา

1. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (พิจารณาค่า CR และ AVE)

เพื่อประเมินความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของโครงสร้างเชิงแนวคิดในแบบจำลองการวัด ผู้วิจัยได้คำนวณค่าความเชื่อมั่นเชิงประกอบ (Composite Reliability: CR) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่อธิบายได้ (Average Variance Extracted: AVE) ผลการวิเคราะห์จากแบบจำลองการวัดพบว่า ค่า CR และ AVE สำหรับแต่ละตัวแปรแฝงมีดังนี้ ความรู้ (F1_KNOWLEDGE_Knowledge): CR = 0.524, AVE = 0.524 ทักษะด้านเทคโนโลยี (F2_TECHNOLOGY_Technology): CR = 0.609, AVE = 0.609 การทำงานเป็นทีม (F3_Teamwork): CR = 0.494, AVE = 0.494 ความสามารถในการวิเคราะห์ (F4_Analysis): CR = 0.625, AVE = 0.625 และ จริยธรรม (F5_Ethics): CR = 0.595, AVE = 0.595

ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2019) ค่า CR ที่น่าพึงประสงค์ควรมากกว่า 0.70 และค่า AVE ควรมากกว่า 0.50 โดยแม้ว่าค่า CR บางตัวแปร (เช่น Teamwork และ Ethics) จะต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย แต่ค่า AVE ของทุกตัวแปรอยู่ในระดับที่ผ่านหรือเข้าใกล้เกณฑ์ขั้นต่ำ ซึ่งสะท้อนว่าตัวแปรมีความเที่ยงตรงเชิงบรรจบ (Convergent Validity) ในระดับที่ยอมรับได้

นอกจากนี้ยังตรวจสอบความเที่ยงตรงจำแนก (Discriminant Validity) โดยเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่า AVE กับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง ผลปรากฏว่า ค่ารากที่สองของ AVE ของแต่ละตัวแปรสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใด ๆ ซึ่งสนับสนุนว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความจำเพาะและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ แม้จะไม่ได้แสดงข้อมูลไว้ในตาราง แต่ผลการวิเคราะห์โดยรวมสะท้อนว่าแบบจำลองการวัดมีระดับความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์โครงสร้างต่อไป

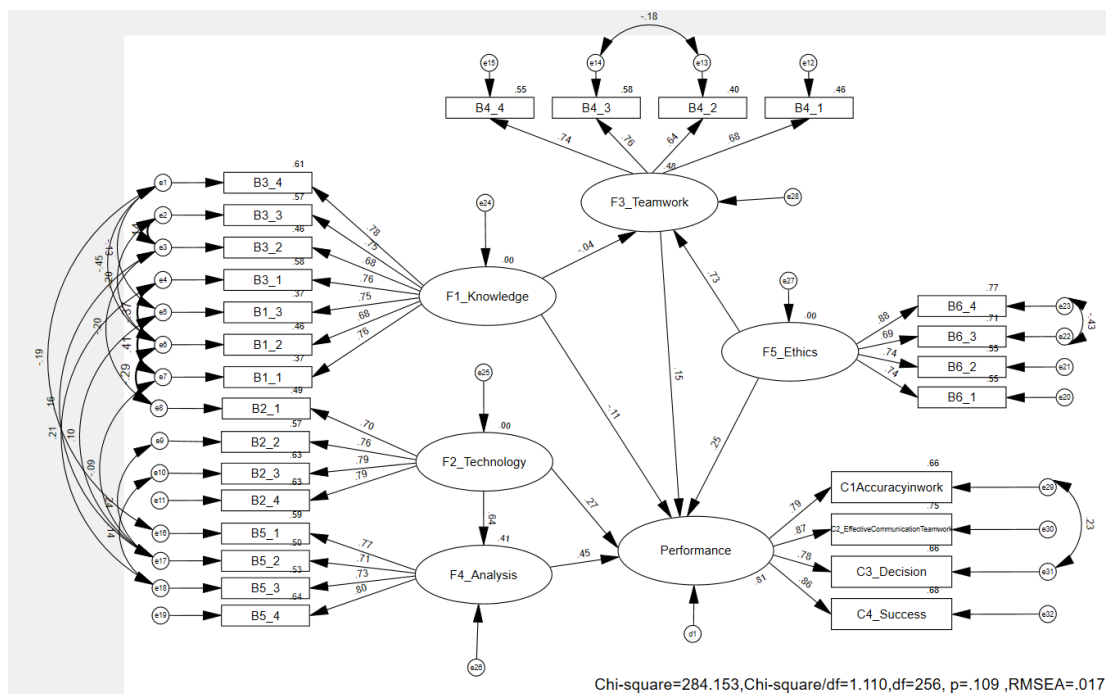
2. การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit Evaluation)

การประเมินความเหมาะสมของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ได้ใช้ดัชนีความสอดคล้องหลายรายการร่วมกัน ผลการวิเคราะห์แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเยี่ยม ดังนี้

ค่าไคสแควร์ (χ^2) = 284.153, องศาอิสระ (df) = 256, p = 0.109 ซึ่งแสดงว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวนที่สังเกตได้กับโมเดลที่สมมติขึ้น

ค่าความพอดีสัมพัทธ์ χ^2/df = 1.110 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่แนะนำ (< 3) ดัชนีเพิ่มเติม ได้แก่ RMSEA = 0.017 (PCLOSE = 1.000), CFI = 0.996, TLI = 0.994, NFI = 0.958, IFI = 0.996 ซึ่งทั้งหมดสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ยอมรับได้คือ 0.90 (Hair et al., 2019)

จากผลลัพธ์ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า โมเดลที่เสนอมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลในระดับสูง และสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของนักบัญชีกับผลการปฏิบัติงาน
ที่มา: ผู้วิจัย

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถ่วงน้ำหนักแบบมาตรฐาน ระดับนัยสำคัญ และค่าสหสัมพันธ์จำเพาะของโมเดลสมการโครงสร้าง

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ถ่วงน้ำหนัก (β)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	ค่า Critical Ratio (C.R.)	ค่าระดับนัยสำคัญ (p)	ค่าอธิบายความแปรปรวน (R^2)
F4_Analysis	<- F2_Technology	0.638	0.071	10.191	***	0.407
F3	<- F1_Knowledge	-0.038	0.125	-0.298	0.766	0.478
F3	<- F5_Ethics	0.728	0.078	8.262	***	0.478
Performance	<- F3_Teamwork	0.154	0.079	1.581	0.114	0.808
Performance	<- F1_Knowledge	-0.110	0.071	-1.221	0.222	0.808
Performance	<- F5_Ethics	0.246	0.045	3.935	***	0.808
Performance	<- F4_Analysis	0.453	0.067	5.069	***	0.808
Performance	<- F2_Technology	0.266	0.084	2.687	0.007	0.808
B1_2	<- F1_Knowledge	0.676	0.074	11.319	***	0.457
B1_3	<- F1_Knowledge	0.749	0.065	14.471	***	0.365
B3_1	<- F1_Knowledge	0.759	0.077	12.613	***	0.576
B3_2	<- F1_Knowledge	0.679	0.078	11.389	***	0.461
B3_3	<- F1_Knowledge	0.753	0.077	12.409	***	0.567
B2_1	<- F2_Technology	0.699				0.488
B2_2	<- F2_Technology	0.756	0.081	13.967	***	0.571
B2_3	<- F2_Technology	0.792	0.078	14.607	***	0.627
B2_4	<- F2_Technology	0.791	0.079	14.39	***	0.626
B5_4	<- F4_Analysis	0.799				0.638
B5_3	<- F4_Analysis	0.730	0.057	15.568	***	0.533
B5_2	<- F4_Analysis	0.708	0.058	14.984	***	0.502
B5_1	<- F4_Analysis	0.767	0.056	16.44	***	0.588
B6_4	<- F5_Ethics	0.875				0.766
B6_3	<- F5_Ethics	0.693	0.065	11.305	***	0.710
B6_2	<- F5_Ethics	0.739	0.046	16.898	***	0.547
B6_1	<- F5_Ethics	0.741	0.05	17.149	***	0.549
B1_1	<- F1_Knowledge	0.764				0.370
B3_4	<- F1_Knowledge	0.779	0.082	12.791	***	0.607
C1	<- Performance	0.794				0.656
C2	<- Performance	0.869	0.055	19.321	***	0.754
C3	<- Performance	0.785	0.051	18.962	***	0.661
C4	<- Performance	0.858	0.061	17.401	***	0.682
B4_3	<- F3_Teamwork	0.761	0.066	13.919	***	0.579
B4_2	<- F3_Teamwork	0.636	0.067	11.534	***	0.404
B4_1	<- F3_Teamwork	0.680	0.072	12.827	***	0.462
B4_4	<- F3_Teamwork	0.742				0.551

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรตามหลัก คือ ผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.808 โดยสามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี และจริยธรรม และตัวแปรสื่อกลาง ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และความสามารถในการวิเคราะห์ ที่อยู่ในแบบจำลองการวิจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เกิดขึ้นใน “ผลการปฏิบัติงาน” ได้สูงถึง ร้อยละ 80.8 ซึ่งถือเป็นอิทธิพลในระดับที่สูงมาก (Substantial) และยืนยันว่าแบบจำลองนี้มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. การทดสอบสมมติฐาน

ค่าสัมประสิทธิ์ถ่วงน้ำหนักแบบมาตรฐาน (Standardized Path Coefficients) ค่าความชัดเจนของความสัมพันธ์ (Critical Ratio: C.R.) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ระหว่างตัวแปรแฝงต่าง ๆ ในแบบจำลอง

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของโมเดล

สมมติฐาน	เส้นทางความสัมพันธ์	ค่าประมาณ (Estimate)	C.R.	p-value	ผลการ ทดสอบ
H1	ความรู้ → ผลการปฏิบัติงาน	-0.11	0.755	0.222	ไม่สนับสนุน
H2	ความรู้ → การทำงานเป็นทีม	0.038	0.706	0.48	ไม่สนับสนุน
H3	ทักษะเทคโนโลยี → ผลการปฏิบัติงาน	0.266	2.694	0.007	สนับสนุน
H4	ทักษะเทคโนโลยี → ความสามารถในการวิเคราะห์	0.638	10.19	***	สนับสนุน
H5	ความสามารถในการวิเคราะห์ → ผลการปฏิบัติงาน	0.453	6.067	***	สนับสนุน
H6	จริยธรรม → ผลการปฏิบัติงาน	0.284	4.007	***	สนับสนุน
H7	จริยธรรม → การทำงานเป็นทีม	0.728	8.262	***	สนับสนุน
H8	การทำงานเป็นทีม → ผลการปฏิบัติงาน	0.154	2.078	0.038	สนับสนุน

4. การวิเคราะห์ผลกระทบทางตรงและทางอ้อม

ผู้วิจัยได้มีการวิเคราะห์เพิ่มเติม โดยตรวจสอบผลกระทบทางอ้อม (Indirect Effects) ซึ่งได้ใช้เทคนิค Bootstrapping ผลการวิเคราะห์พบว่า ทักษะเทคโนโลยี ส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความสามารถในการวิเคราะห์ จริยธรรมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมทำหน้าที่เป็นตัวแปรสื่อกลางบางส่วน ในความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมกับผลการปฏิบัติงาน ความรู้ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าผลกระทบของความรู้ อาจขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหรือปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์เหล่านี้สะท้อนถึงบทบาทสื่อกลางที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม และความสามารถในการวิเคราะห์ซึ่งสนับสนุนกรอบแนวคิดของการวิจัยที่ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมบางประการสามารถแปลงสมรรถนะหลักของนักบัญชีให้กลายเป็นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อระบุและอธิบายสมรรถนะหลักที่จำเป็นของนักบัญชีไทยในบริบทของทักษะวิชาชีพยุคใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทั้งสามข้อ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์สมรรถนะหลักด้านความรู้ทางเทคนิค (Technical Competencies) (2) การประเมินทักษะเชิงพฤติกรรมและทักษะสากล (Behavioral and Soft Skills) และ (3) การเสนอกรอบสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพระดับสากล โดยพิจารณาจาก IFAC และ AICPA Framework เพื่อยกระดับความพร้อมของนักบัญชีไทยในตลาดแรงงานสมัยใหม่ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1: สมรรถนะด้านความรู้ทางเทคนิค ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านายจ้างให้ความสำคัญสูงสุดต่อความรู้ทางเทคนิคในงานบัญชี เช่น การจัดทำรายงานทางการเงิน การใช้มาตรฐานรายงานทางการเงินสากล และทักษะด้านข้อมูลและดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของ IFAC (2019) ที่กำหนดให้สมรรถนะด้านความรู้ทางเทคนิค เป็นหนึ่งในเสาหลักของวิชาชีพบัญชีทั่วโลก งานของ Jackling and de Lange (2009) สนับสนุนผลลัพธ์นี้โดยระบุว่าแม้นักศึกษาบัญชีจะมีทฤษฎีพื้นฐาน แต่ทักษะการประยุกต์ใช้งานจริงยังขาดความเข้มแข็ง ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างหลักสูตรการศึกษาและความต้องการจริงของตลาดแรงงาน ขณะที่ Kavanagh and Drennan (2008) พบว่า “ทักษะเชิงเทคนิคและการคิดวิเคราะห์ข้อมูล” เป็นหนึ่งในทักษะที่นายจ้างคาดหวังจากนักบัญชียุคใหม่มากที่สุด โดยเฉพาะในสถานประกอบการที่ต้องตัดสินใจบนฐานข้อมูลจำนวนมาก ดังนั้น ผลการวิจัยของงานนี้จึงยืนยันว่า การเสริมสร้างความรู้ทางเทคนิคที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ระบบสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และมาตรฐานการรายงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการผลิตบัณฑิตบัญชีไทยให้มีความพร้อมในการทำงานจริง

วัตถุประสงค์ที่ 2: สมรรถนะด้านพฤติกรรมและทักษะวิชาชีพ ผลการวิจัยชี้ว่า ทักษะพฤติกรรม เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมรรถนะที่นายจ้างให้ความสำคัญสูงสุด แต่เป็นทักษะที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชียังขาดแคลน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Jackling and De Lange (2009) ที่พบว่าผู้สำเร็จการศึกษาด้านบัญชีจำนวนมากไม่สามารถประยุกต์ทักษะพฤติกรรมในสถานการณ์ทำงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้มีพื้นฐานด้านเทคนิคเพียงพอ ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับ Kavanagh and Drennan (2008) ที่ระบุว่าความสามารถในการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมเป็น “ช่องว่างทักษะ” สำคัญในตลาดแรงงานบัญชีสมัยใหม่ ในเชิงทฤษฎี ความสำคัญของทักษะพฤติกรรมสามารถอธิบายผ่านกรอบ “ความไว้วางใจในองค์กร” (Organizational Trust) ของ Mayer et al. (1995) ซึ่งระบุว่า trust เกิดจากองค์ประกอบสามประการ ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น (Benevolence) และความซื่อสัตย์ (Integrity) เมื่อประยุกต์กับบริบทบัญชี จะพบว่าทักษะพฤติกรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ การสื่อสารโปร่งใส และความร่วมมือภายในทีม ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากร “น่าเชื่อถือ” ในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และช่วยให้การยืนยันข้อมูล การตรวจสอบ และการทำงานข้ามสายงานดำเนินไปอย่างราบรื่น แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Dirks and Ferrin (2001) ที่ชี้ว่าความไว้วางใจเป็นตัวกำหนดคุณภาพการสื่อสาร ความเต็มใจร่วมมือ และประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของทีม เมื่อทักษะพฤติกรรมของบุคลากรเข้มแข็ง ระดับความไว้วางใจในทีมสูงขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของบทบาทนักบัญชีเชิงกลยุทธ์ในยุคข้อมูลเข้มข้น โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยสะท้อนว่าทักษะพฤติกรรมไม่ใช่เพียง “ทักษะสนับสนุน” แต่เป็น “โครงสร้างพื้นฐานของความไว้วางใจเชิงวิชาชีพ” (Professional Trust) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานบัญชีโดยตรง ผลลัพธ์นี้ตอกย้ำความจำเป็นในการออกแบบหลักสูตรบัญชีที่บูรณาการทักษะพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถนะครบถ้วนและพร้อมต่อความซับซ้อนของงานบัญชีในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ที่ 3: กรอบสมรรถนะบัญชีไทยที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ผลการวิจัยสะท้อนว่ากรอบสมรรถนะบัญชีไทยที่พัฒนาขึ้นมีโครงสร้างสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น IFAC International Education Standards (IES) ซึ่งให้ความสำคัญต่อการผสมผสานความรู้ด้านเทคนิคเข้ากับทักษะพฤติกรรมและคุณลักษณะทางจริยธรรม เพื่อรองรับการทำงานที่ซับซ้อนในยุคดิจิทัล นายจ้างในประเทศไทยยืนยันแนวโน้มเดียวกัน โดยให้ความสำคัญกับการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพควบคู่กับความรู้บัญชีเฉพาะด้าน แนวโน้มนี้สอดคล้องกับ Albrecht and Sack (2000) ที่ชี้ว่าวิชาชีพบัญชีทั่วโลกจำเป็นต้องปรับกรอบสมรรถนะให้ตอบสนองต่อทักษะยุคใหม่ ไม่ใช่พึ่งพาความรู้ทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว เช่นเดียวกับ Kavanagh and Drennan (2008) และ Ghani et al. (2018) ที่ระบุว่า Soft Skills เป็นแกนกลางของความพร้อมทำงานในสากล ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของไทยที่ให้ความสำคัญกับทักษะพฤติกรรมเช่นเดียวกัน การศึกษาในยุโรปโดย Dolce et al. (2020) ชี้ให้เห็นช่องว่างระหว่างทักษะที่สถาบันการศึกษาปลูกฝังกับที่นายจ้างคาดหวัง ซึ่งสนับสนุนว่ากรอบสมรรถนะจำเป็นต้องมีโครงสร้างชัดเจนและตอบโจทย์ตลาดแรงงานจริง ขณะที่งานของ Ebaid (2021) ในซาอุดีอาระเบียพบว่าทักษะทั่วไป เช่น การคิดวิเคราะห์และการทำงานร่วมกัน เป็นตัวชี้วัดสำคัญของความพร้อมทางวิชาชีพ โดยมีลักษณะสอดคล้องกับผลการวิจัยของไทย แม้บริบททางวัฒนธรรมจะแตกต่างกันก็ตาม โดยสรุป กรอบสมรรถนะที่งานวิจัยนี้พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องเชิงโครงสร้างกับมาตรฐานบัญชีระดับสากลทั้งด้านทักษะเทคนิค ทักษะพฤติกรรม และคุณธรรมจริยธรรม จึงสามารถใช้เป็นฐานเชิงประจักษ์ในการยกระดับหลักสูตรบัญชีไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโลกและมาตรฐานวิชาชีพในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้นำเสนอข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อการพัฒนาวิชาชีพบัญชีไทยในสามมิติ ได้แก่ ระดับนโยบาย ระดับสถาบันการศึกษา และระดับวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Implications)

(1) กำหนดกรอบสมรรถนะบัญชีไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐาน IFAC IES หน่วยงานกำกับ เช่น สภาวิชาชีพบัญชี ควรพิจารณานำกรอบสมรรถนะที่งานวิจัยนี้พัฒนาขึ้นไปใช้เป็น “Thai Accounting Competency Standard” เพื่อยกระดับคุณภาพบัณฑิตและสร้างความเทียบเท่าในระดับนานาชาติ

(2) สนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะด้านพฤติกรรมในระดับประเทศ จากผลการวิจัยที่พบว่าทักษะพฤติกรรมเป็นปัจจัยสำคัญแต่ยังขาดแคลน หน่วยงานรัฐควรออกนโยบายสนับสนุนโครงการพัฒนาทักษะ เช่น การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และความสามารถดิจิทัล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของแรงงานด้านบัญชีไทย

(3) พัฒนามาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับนักบัญชี (Digital Accounting Literacy) งานวิจัยสะท้อนความจำเป็นของทักษะดิจิทัล จึงควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้ด้าน Data Analytics, ERP, และระบบสารสนเทศทางบัญชี ซึ่งเป็นทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการสูง

2. ข้อเสนอแนะเชิงหลักสูตรและการจัดการศึกษา (Curriculum Development Implications)

(1) ปรับหลักสูตรบัญชีให้ครอบคลุมทักษะเทคนิค + ทักษะพฤติกรรมอย่างสมดุล หลักสูตรควรเพิ่มรายวิชา/กิจกรรมที่พัฒนาการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และจริยธรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ในทุกปีการศึกษา เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมเชิงวิชาชีพ

(2) ใช้กรอบสมรรถนะจากงานวิจัยนี้เป็นเครื่องมือออกแบบผลลัพธ์การเรียนรู้ (CLOs) สถาบันอุดมศึกษาสามารถนำสมรรถนะทั้งสามมิติที่พบ (เทคนิค-พฤติกรรม-จริยธรรม) มาจัดเป็น Learning Outcomes เพื่อให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการของนายจ้างและมาตรฐานสากล

(3) สนับสนุนการเรียนรู้แบบประสบการณ์จริง (Experiential Learning) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าทักษะพฤติกรรมพัฒนาได้ดีที่สุดจากการปฏิบัติ สถาบันควรเพิ่มกิจกรรมที่ใช้โครงงาน ปัญหาเชิงสถานการณ์ (case-based learning) และการฝึกงานร่วมกับสถานประกอบการ

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาชีพและองค์กรธุรกิจ (Professional Practice Implications)

(1) องค์กรควรใช้กรอบสมรรถนะนี้ในการสรรหาและประเมินผลนักบัญชี นายจ้างสามารถนำกรอบสมรรถนะไทยที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็น Blueprint สำหรับกำหนดเกณฑ์รับสมัครงาน การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) ออกแบบโปรแกรมพัฒนา Soft Skills ภายในองค์กร ผลการวิจัยยืนยันว่าทักษะพฤติกรรม เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความซื่อสัตย์ และการคิดเชิงวิเคราะห์ มีผลต่อประสิทธิภาพของงานบัญชีโดยตรง องค์กรจึงควรลงทุนในการจัดอบรมระยะยาวไม่ใช่เพียงครั้งเดียว

(3) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีบัญชี (Accounting Technology Upskilling) สอดคล้องกับความต้องการในระดับสากล องค์กรควรฝึกอบรมด้านระบบ ERP, Data Analytics และระบบควบคุมภายในเชิงดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต (Future Research Recommendations)

(1) ทดสอบกรอบสมรรถนะกับกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นและหลากหลายขึ้น ควรศึกษากับผู้ประกอบการหลายประเภทธุรกิจ และนักบัญชีในช่วงประสบการณ์ต่างกัน เพื่อยืนยันความคงเส้นคงวาของกรอบสมรรถนะ

(2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะกับผลลัพธ์ทางวิชาชีพ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ คุณภาพงานบัญชี หรือประสิทธิภาพองค์กร โดยใช้โมเดลเชิงโครงสร้าง (SEM) หรือการออกแบบแบบทดลอง

(3) ศึกษาเชิงเปรียบเทียบระดับนานาชาติ เพื่อสำรวจว่ากรอบสมรรถนะบัญชีไทยสอดคล้องหรือแตกต่างจากมาตรฐานของประเทศอื่น และหาโอกาสยกระดับมาตรฐานในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษานี้ได้ตรวจสอบอิทธิพลของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชี ได้แก่ ความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยี และจริยธรรม ที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นบทบาทสื่อกลางของความสามารถในการทำงานเป็นทีมและความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ชี้ให้เห็นว่าทักษะด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความสามารถในการวิเคราะห์ ขณะที่จริยธรรมมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการทำงานเป็นทีม ตัวแปร “การทำงานเป็นทีม” และ “ความสามารถในการวิเคราะห์” มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแปรสื่อกลางที่ช่วยให้คุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถถ่ายทอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน ความรู้ทางวิชาชีพไม่มีผลโดยตรงหรือทางอ้อมที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อผลการปฏิบัติงาน

ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ความรู้จะเป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จในสถานการณ์จริงคือการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ร่วมกับทักษะเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ข้อจำกัดของงานวิจัย

แม้ว่าการศึกษานี้จะมีข้อค้นพบที่สำคัญ แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำกัดเฉพาะนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งอาจไม่สะท้อนถึงบริบทในระดับประเทศหรือวัฒนธรรมองค์กรอื่น
2. การวัดผลการปฏิบัติงานพึ่งพาการรายงานตนเอง (Self-reported data) ซึ่งอาจมีอคติหรือความไม่แม่นยำในข้อมูล
3. แบบจำลองการวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นเพียง 3 สมรรถนะหลัก และตัวแปรสื่อกลาง 2 ตัว โดยไม่ได้รวมตัวแปรอื่นที่อาจมีบทบาทสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือความฉลาดทางอารมณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การศึกษารุ่นต่อไปควรขยายขอบเขตทั้งในด้านพื้นที่ทางภูมิศาสตร์และกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบได้หลากหลายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาใช้การประเมินจากหลายแหล่งข้อมูล เช่น การประเมินจากหัวหน้างาน (Supervisor Ratings) เพื่อลดอคติจากการประเมินตนเอง อีกทั้งควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล รูปแบบการสื่อสาร หรือภาวะผู้นำ เพื่อเสริมความสมบูรณ์ของโมเดล และหากเป็นไปได้ ควรออกแบบการวิจัยแบบติดตามผล (Longitudinal Design) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะในระยะยาวและผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพ การวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างประเทศหรือระหว่างระบบการศึกษานักบัญชีจะสามารถเปิดเผยบทบาทของวัฒนธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับผลการปฏิบัติงานได้อย่างลึกซึ้งมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2567). สถิติข้อมูล 2567. <https://www.dbd.go.th/common-article/24>
- จิตรเลขา ทาสี, บัณฑิต ร่มเย็น, และ นพวรรณ ทองรอด. (2563). คุณลักษณะของนักบัญชีที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(37), 94–108.
- Albrecht, W. S., & Sack, R. J. (2000). *Charting the course through a perilous future* (Accounting Education Series Volume No. 16). American Accounting Association
- Bowles, M., Ghosh, S., & Thomas, L. (2020). Future-proofing accounting professionals: Ensuring graduate employability and future readiness. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 1-21. <https://doi.org/10.21153/jtlge2020vol11no1art886>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (2013). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Psychology press.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2001). The role of trust in organizational settings. *Organization science*, 12(4), 450-467. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.4.450.10640>
- Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M., & Ghislieri, C. (2020). The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), 57-76. <https://doi.org/10.1080/09639284.2019.1697937>

- Ebaid, I. E.-S. (2021). Employers'perceptions of generic employability skills of accounting graduates: evidence from saudi arabia. **Journal of Management and Business Education**, 4(2), 136-149. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2021.0008>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghani, E. K., Rappa, R., & Gunardi, A. (2018). Employers'perceived accounting graduates'soft skills. **Academy of Accounting and Financial Studies Journal**, 22(5), 1-11.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. **European business review**, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Jackling, B., & De Lange, P. (2009). Do accounting graduates' skills meet the expectations of employers? A matter of convergence or divergence. **Accounting Education**, 18(4-5), 369-385. <https://doi.org/10.1080/09639280902719341>
- Kavanagh, M. H., & Drennan, L. (2008). What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. **Accounting and Finance**, 48(2), 279-300. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00245.x>
- Kwarteng, J. T., & Mensah, E. K. (2022). Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. **Heliyon**, 8(7), e09937. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09937>
- Mah'd, O. A., & Mardini, G. H. (2022). The quality of accounting education and the integration of the international education standards: evidence from Middle Eastern and North African countries. **Accounting Education**, 31(2), 113-133. <https://doi.org/10.1080/09639284.2020.1790020>
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. **Academy of management review**, 20(3), 709-734. <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory** (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Suttipun, M., Sattayarak, O.-a., Duangpanya, P., & Runglertkengkrai, S. (2018). Relationship between competency as per the international education standards for accounting professionals and the awareness and understanding of the Thai financial reporting standards for small and medium sized enterprises: A case study of accounting professionals in Thailand's southern region. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 39(3), 432-438. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2018.06.013>