วารสารวิชาการ **มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย**
ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มีนาคม 2555

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย

The Relationships between Continuing Professional Development, Career Satisfaction, and Career Success of CPAs in Thailand

ดร. สุมินทร เบ้าธรรม
อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาการบัญชี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
E-mail: sumintorn@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้สอบบัญชี จำนวน 81 ราย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ ส่วนความพึงพอใจในอาชีพนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกบางส่วนกับความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งถือว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

คำสำคัญ: การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ

Abstract

The objective of this research is to study the relationship of continuing professional development, career satisfaction and career success of Thai auditors. The data were collected with a questionnaire from 81 auditors. Multiple regression analysis was used for analyzing the hypothesis testing. The results indicated that continuing professional development positively related to career success, and career satisfaction partially related positively to career success. This corresponds with the hypothesis.

Keywords: Continuing Professional Development, Career Satisfaction, Career Success

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ปรับตัวมุ่งสู่การค้าเสรี ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็น อุตสาหกรรมการผลิต ธุรกิจการเงินการธนาคาร ธุรกิจการท่องเที่ยว รวมไปถึงภาคเกษตรกรรม ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทำให้ธุรกิจต่าง ๆ รวมไปถึงทุกวิชาชีพ ต้องเรียนรู้และให้ความสำคัญในการมุ่งพัฒนา ปรับปรุงการดำเนินงานและการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีศักยภาพในการดำรงอยู่ และเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการประกอบธุรกิจหรือประกอบวิชาชีพที่ตนทำอยู่ วิชาชีพสอบบัญชีถือว่าเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจเช่นเดียวกับวิชาชีพกฎหมาย วิศวกร การแพทย์ ทั้งนี้วิชาชีพสอบบัญชีนั้น นอกจากจะมีองค์ความรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ทางวิชาชีพแล้ว ผู้สอบบัญชีจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 15) เพื่อการปรับปรุงและเพิ่มพูนทักษะความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Skill) และความเข้าใจ (Understand) ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้สูงขึ้น อันก่อให้เกิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพที่ยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ จึงถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้ผู้สอบบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และสามารถทำรายงานการตรวจสอบได้อย่างมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในอาชีพ ก็อาจเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี เพราะเมื่อผู้สอบบัญชีมีความพึงพอใจในอาชีพก็จะทำให้ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถยอมเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาให้กับวิชาชีพนั้น เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็จะมีคุณภาพ ทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและเกิดความสำเร็จในอาชีพขึ้นได้ในที่สุด จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทดสอบว่า การพัฒนา

ความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อสนเทศในการปรับปรุงการจัดการอบรมเพื่อการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ตลอดจนการเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีในอนาคตต่อไป

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ

การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นไปตามข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 15) เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต พ.ศ. 2550 ซึ่งมีทั้งการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนา การเป็นวิทยากร การเขียนบทความทางวิชาการ การเขียนหนังสือหรือตำราทางวิชาการที่เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี การเสนอผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการด้วยตนเองต่อที่ประชุมวิชาการ และการเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานทางวิชาการในสภาวิชาชีพหรือในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องอื่น ๆ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนด โดยผู้สอบบัญชีต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องขั้นต่ำ 12 ชั่วโมงต่อปี ทั้งนี้การนับชั่วโมงการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนับฯ ตามข้อบังคับฯ ดังกล่าว

เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ซึ่งเป็นไปตามที่สภาวิชาชีพกำหนด เพื่อใช้เป็นตัวแทนของการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชี

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพ

การศึกษาความพึงพอใจในอาชีพ ใช้ทฤษฎีตามแนวทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow ที่อธิบายความต้องการของคนที่มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว บุคคลจะเลื่อนขึ้นไปหาทางตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป โดยลำดับขั้นของความต้องการ ประกอบด้วย

2.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ พักผ่อน การรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น

2.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะพัฒนาไปสู่ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เช่น ความมั่นคงในงาน มีการออมทรัพย์ การทำประกันชีวิต เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยและมั่นคง เป็นต้น

2.3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and Love Needs) เมื่อความต้องการในระดับล่าง คือ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจะเลื่อนขึ้นไปสู่ความ

ต้องการทางสังคมและความรักเป็นความต้องการให้คนอื่นรักชอบตน เช่น เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

2.4 ความต้องการการยอมรับและการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น โดยให้ผู้อื่นเห็นว่าตนสำคัญ มีความสามารถ ตลอดจนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คนจึงพยายามทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เช่น การที่หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชายอมรับในฝีมือและความสามารถให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การชมเชยต่อหน้าผู้อื่น เป็นต้น

2.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความปรารถนาที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในชีวิต โดยใช้ศักยภาพสูงสุดที่ตนมีอยู่ ทำสิ่งที่คิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำหรือเป็นในสิ่งนั้น เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง เช่น การเป็นครูที่ดีให้สมกับคำว่าแม่พิมพ์ และมีความสุขกับการได้ทำสิ่งนั้น เป็นต้น

ทั้งนี้บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัตินั้น เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ หากองค์ประกอบนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ก็ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีความพึงพอใจในองค์ประกอบแต่ละอย่างหรือปัจจัยต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตแล้ว สามารถแบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ตัวงาน ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และโอกาสความก้าวหน้า

สำหรับงานวิจัยนี้ใช้การประเมินตนเองโดยวัดความพึงพอใจในอาชีพโดยรวมของผู้สอบบัญชี ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำ ความพึงพอใจที่ได้ทำงานในอาชีพสอบบัญชี

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ

นับตั้งแต่โบราณมาจวบจนปัจจุบัน ได้มีนักคิดนักปราชญ์จำนวนมาก ที่พยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงความสามารถออกมา เพราะเป็นธรรมดาที่ว่า ถ้าคนเรารู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเพียงไร ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นเพียงนั้น ดังจะเห็นได้ว่า การที่คนมีความรักในงานอาชีพ สนใจในงาน และอยากทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดความสำเร็จในการทำงาน เมื่อเทียบกับการที่คนไม่รักงาน ไม่สนใจในงาน และไม่อยากทำงานให้ดีมีประสิทธิภาพและอาจไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หากสอบถามความต้องการของคนในปัจจุบัน คำตอบสามารถสรุปโดยรวมได้ว่าต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความสำเร็จในที่นี้อาจหมายถึงทั้ง ความสำเร็จในการเรียน ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ชีวิตครอบครัว รวมไปถึงความสำเร็จในอาชีพ ก็เป็นได้

Childs and Klimoski (1986: 5) ได้สร้างแบบวัดความสำเร็จในอาชีพขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดถึงการประสบความสำเร็จในอาชีพโดยใช้วิธีการประเมินตนเอง (Self-rating) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม เมื่อทำการหาความสัมพันธ์เข้ากลุ่มแล้ว สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มความสำเร็จในการทำงาน กลุ่มความสำเร็จ

ส่วนบุคคล และกลุ่มความสำเร็จในอาชีพ

พัชรา ถาวระ (2543: 31-33) ได้แบ่งตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานไว้ 2 ประเภท คือ ตัวชี้วัดเชิงภววิสัย ได้แก่ งาน เงินเดือน ตำแหน่ง ผลงาน ความก้าวหน้าในงาน และประสิทธิภาพการทำงาน และตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่ประชาชน การได้รับการยอมรับนับถือ และการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา

อภิวัฒน์ จันกัน (2545: 27) ได้ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานเป็น 2 ประเภท คือ ตัวชี้วัดเกี่ยวกับตนเอง และตัวชี้วัดเกี่ยวกับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์การชี้วัดรวม 12 ด้าน คือ ประสิทธิผลในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจว่าในการทำงานได้ถูกต้อง สมเหตุสมผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ ความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอาชีพเดียวกัน การพัฒนาตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความใส่ใจในระเบียบแบบแผน ความพึงพอใจของลูกค้า และความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จ

จากตัวชี้วัดที่กล่าวไว้ข้างต้น สามารถนำมาสรุปตัวชี้วัดของความสำเร็จในการทำงานจากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้เป็น 2 มุมมอง ได้แก่ มุมมองแรกเป็นมุมมองที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ประสิทธิผลในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความใส่ใจในระเบียบแบบแผน ความมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จและความพึงพอใจในงาน และมุมมองที่สอง เป็นมุมมองที่เกี่ยวกับผู้อื่น ได้แก่ การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ และความพึงพอใจของลูกค้า

ดังนั้น สำหรับการวัดความสำเร็จในอาชีพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการประเมินในมุมมองที่เกี่ยวกับตนเองในการทำงานได้อย่างน่าพึงพอใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ โดยใช้การประเมินตนเองว่ามีลักษณะเหล่านั้นมากน้อยเท่าใด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ

รัชนี แสงศิริ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีในเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีโดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ มาตรฐานการบัญชี สำหรับปัญหาของการพัฒนาความรู้โดยการอบรม/สัมมนา พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความไม่สะดวกในการเดินทางไปอบรม/สัมมนา ส่วนปัญหาในการศึกษาต่อ คือ การขาดเงินทุนและการเดินทางมาศึกษา สำหรับเนื้อหาของการบัญชีที่เป็นปัญหาต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี คือ มาตรฐานการสอบบัญชีและการควบคุมภายใน ทั้งนี้อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้ความสำคัญและสนใจในด้านบัญชีการเงิน แต่ไม่ค่อยสนใจในด้านการบริหารและการควบคุม ส่วนสถานภาพของการพัฒนาความรู้จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีไม่ได้เข้ารับการอบรม/สัมมนาเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัญหาที่กล่าวมา คือ ความไม่พร้อมในเรื่องเวลาและการขาดเงินทุนในการพัฒนาความรู้ ดังนั้น

ในหน่วยงานต่าง ๆ ควรหันมาแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี จะได้มีเวลาในการพัฒนาความรู้ เพราะการที่ผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชีได้รับการพัฒนาความรู้จะส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมลักษณ์ จับศรทิพย์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการจัดอบรมหรือสัมมนาการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ระดับปัญหาการจัดฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาการจัดฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีภายในองค์กร อยู่ในระดับน้อยกว่าระดับปัญหาการจัดอบรมภายนอกองค์กรซึ่งมีระดับปัญหาปานกลาง สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ในเรื่องที่ควรเร่งแก้ไขมากที่สุด ก็คือ การประชาสัมพันธ์ให้ผู้ทำบัญชีมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี อันดับรองลงมาคือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันผู้จัดอบรมและจัดอันดับสถาบันผู้จัดอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน

บุศรา เหรียญเลิศเจษฎา (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นต่อการเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชีในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมเห็นว่าหลักสูตรทางด้านบัญชีที่จัดอบรมนั้นมีความเหมาะสม ปัญหาส่วนใหญ่อยู่ที่ความไม่สะดวกการกำหนดให้มีการเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพขั้นต่ำที่ 6 ชั่วโมงต่อปี ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการยกยอดไปปีถัดไปได้ รวมไปถึงความไม่พร้อมของวันเวลากับหลักสูตรที่สนใจจะเข้ารับการอบรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมหลักสูตรในการที่สามารถนับชั่วโมงได้ ก็คือ ความรู้ด้านกฎหมายต่าง ๆ นอกเหนือจากกฎหมายภาษีอากร เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายประกันสังคม หรือกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น

ณพิชญา อภิวงค์งาม (2551: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทัศนคติของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำพูนต่อการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในเรื่องที่ผู้ทำบัญชีต้องมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้าเป็นอย่างดี และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติตามระเบียบของประกาศเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ไม่ว่าจะเป็นการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชี และการสมัครเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพตามข้อบังคับของสภาฯ รวมไปถึงการที่ต้องมีการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ และการแจ้งชั่วโมงการอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้าตามที่ประกาศได้กำหนดไว้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพ

วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์ และคณะ (2549: 164) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติ

งานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเชียงใหม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และสามลำดับแรก ได้แก่ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางเรียงลำดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคง และด้านนโยบายการบริหารงาน

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551: 59) ได้ตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 76 คน พบว่า แรงจูงใจในงานด้านความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจในการทำนายได้ถึงร้อยละ 52 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่สามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันในงานได้

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จำนวน 216 คน พบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ

วาสนา ขัตติยวงษ์ (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะบุคลิกภาพคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนขายประกันชีวิต พบว่า ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกในกลุ่มตัวแทนแบบเต็มเวลานั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวแทนแบบไม่เต็มเวลานั้น ไม่พบความสัมพันธ์

พิมพรรณ กวางเดินดง (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นผู้นำ การมองโลกในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การมองโลกในแง่ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น การที่ผู้บังคับบัญชามีคุณลักษณะของการมองโลกในแง่ดี จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานได้ เพราะเมื่อมองโลกในแง่ดีจะมีการคาดหวังในทางบวก ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

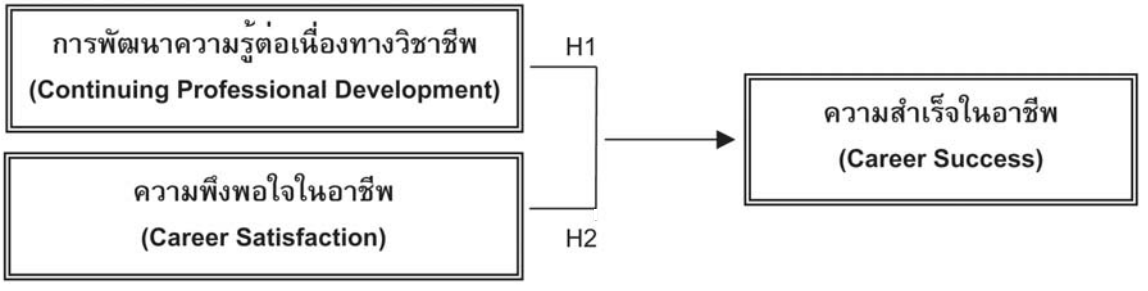
กวิน อำไพพงษ์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการทำงาน

Judge, *et al.* (1995: 485) ได้ทำการศึกษาตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการเป็นผู้บริหาร ซึ่งความสำเร็จในอาชีพดังกล่าวมีตัวชี้วัด อัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ สำหรับตัวชี้วัดภววิสัย ได้แก่ ค่าจ้าง ตำแหน่งงาน พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ องค์การ มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารในแง่ความพึงพอใจในอาชีพ และมีเพียงปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ และปัจจัยทางด้านองค์กรเท่านั้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหาร

Seibert, Crant, and Kraimer (1999: 39) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพมีอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภววิสัย ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนขั้น และปัจจัยด้านอัตวิสัย ได้แก่ ความพึงพอใจในอาชีพ

Wayne, *et al.* (1999: 577) ได้ทำการศึกษาบทบาทของทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ทุนมนุษย์ แรงจูงใจ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของบุคคล ซึ่งในการวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมี 2 ลักษณะเช่นกันกับ Seibert, Crant, and Kraimer (1999: 39) คือ ปัจจัยอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกของการได้รับความสำเร็จ และความพึงพอใจ ปัจจัยภววิสัย ได้แก่ ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เป็นต้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

H1: การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี

H2: ความพึงพอใจในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี

ขอบเขตของงานวิจัยและนิยามศัพท์

1. ตัวแปรอิสระ ดังนี้

1.1 การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (Continuing Professional Development) หมายถึง การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชี อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันจะส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1.2 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction) หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีต่ออาชีพที่ทำ

2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จเป็นที่พอใจแก่ตนเอง และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3. ตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

3.1 เพศ จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง

3.2 อายุ จำแนกเป็นอายุต่ำกว่า 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป

3.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็นระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3.4 จำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ จำแนกเป็นไม่เกิน 2 ครั้ง และมากกว่า 2 ครั้งขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย จำนวน 6,893 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2550)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ซึ่งสุ่มมาจากประชากรด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970: 608) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมอยู่ที่ 364 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ตอน โดยตอนแรก เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ และตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพโดยใช้การประมาณค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ

2. ทำการสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ โดยอาศัยการอ้างอิงจากงานวิจัยที่มีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวก่อนหน้านี้เป็นตัวแบบ ทั้งนี้ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ (ก) ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ (ข) เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุง หรือมีการออกมาตรฐานการบัญชี และการสอบบัญชี ฉบับใหม่ ส่วนใหญ่ท่านจะเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ (ค) เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ท่านจะติดตามข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ เสมอ (ง) ท่านได้รับคำแนะนำและแนวปฏิบัติสำหรับมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีอย่างต่อเนื่อง (จ) ท่านมีความเข้าใจเป็นอย่างดี ในมาตรฐานการบัญชีและมาตรฐานการสอบบัญชีที่ท่านใช้อยู่เป็นประจำ ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในอาชีพ ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม ได้แก่ (ก) ท่านมีความพอใจในวิชาชีพสอบบัญชีที่ท่านทำอยู่ (ข) ท่านเห็นว่า วิชาชีพสอบบัญชีที่ท่านทำอยู่มีความเหมาะสมกับตัวท่านมากที่สุด (ค) ท่านมี

ความสุขกับงานด้านการสอบบัญชีที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน (ค) โดยภาพรวมแล้ว ท่านพอใจที่ท่านได้ทำงานในวิชาชีพสอบบัญชี สำหรับข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม ได้แก่ (ก) ท่านรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ท่านได้ทำสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ข) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้สำเร็จลุล่วง (ค) ผลจากการทำงานของท่านมีผลทำให้วิชาชีพของท่านมีความเจริญก้าวหน้า (ง) ผู้ร่วมวิชาชีพของท่านให้ความเชื่อถือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี และ (จ) ท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นที่ปฏิบัติงานด้วยกันเป็นอย่างดี

2.3 วิธีการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งตรวจสอบแนะนำ ถึงความสมบูรณ์ และการครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย ภาษาที่ใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อแนะนำดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการทดลองดังกล่าวไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยใช้ค่า Factor Loading ที่เกินกว่า 0.40 (Hair, *et al.,* 2006: 132) และหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่า Conbach Alpha ที่เกินกว่า 0.70 (Hair, *et al.,* 2006: 137) ทั้งนี้มีรายละเอียดของค่า Factor Loading และค่า Alpha Coefcient ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่า Factor Loading และค่า Alpha Coefficient

ตัวแปร	Factor Loading	Alpha Coefficient
การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (CPD)	0.618-0.835	0.7940
ความพึงพอใจในอาชีพ (CST)	0.905-0.969	0.9626
ความสำเร็จในอาชีพ (CSC)	0.820-0.863	0.8966

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ มีทั้งความสอดคล้องภายใน (Conbach Alpha ที่เกินกว่า 0.70) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Factor Loading ที่เกินกว่า 0.40)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมแนบหนังสือขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามโดยแนบซองและปิดแสตมป์เพื่อให้ส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย

3.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ส่งกลับ และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 หาค่าความถี่ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนครั้งที่เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ

4.2 หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพ

4.3 ทดสอบความสัมพันธ์ของการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยมีสมการจำนวน 5 สมการ (โมเดล) ดังต่อไปนี้

โมเดลที่ 1: $CSC = \beta_{01} + \beta_{01} CPD + \beta_{02} CST + \varepsilon$

โมเดลที่ 2: $CSC = \beta_{02} + \beta_{03} CPD + \beta_{04} CST + \beta_{05} GEN + \varepsilon$

โมเดลที่ 3: $CSC = \beta_{03} + \beta_{06} CPD + \beta_{07} CST + \beta_{08} GEN + \beta_{09} AGE + \varepsilon$

โมเดลที่ 4: $CSC = \beta_{04} + \beta_{10} CPD + \beta_{11} CST + \beta_{12} GEN + \beta_{13} AGE + \beta_{14} EDC + \varepsilon$

โมเดลที่ 5: $CSC = \beta_{05} + \beta_{15} CPD + \beta_{16} CST + \beta_{17} GEN + \beta_{18} AGE + \beta_{19} EDC + \beta_{20} TIM + \varepsilon$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งสิ้น 500 ฉบับ ถูกตีกลับมาเนื่องจากผู้สอบบัญชีย้ายที่อยู่จำนวน 36 ฉบับ และได้รับกลับมาจำนวน 98 ฉบับ มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 11 ฉบับ และผู้ตอบแบบสอบถามแจ้งว่าไม่ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพจำนวน 6 ฉบับ ดังนั้น จึงมีจำนวนแบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 81 ฉบับ และแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการทดสอบสมมติฐาน และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไป

ลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ:		
ชาย	31	38.3
หญิง	50	61.7
อายุ:		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี	33	40.7
มากกว่า 40 ปี	48	59.3
ระดับการศึกษา:		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	19	23.5
สูงกว่าปริญญาตรี	62	76.5
จำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาฯ:		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ครั้ง	30	37.0
มากกว่า 2 ครั้ง	51	63.0

ตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้สอบบัญชี เพศหญิง ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพโดยเฉลี่ยมากกว่า 2 ครั้งต่อปี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ	ความพึงพอใจในอาชีพ	ความสำเร็จในอาชีพ
ค่าเฉลี่ย	3.7827	4.0185	3.6395
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.61498	0.87748	0.70315
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์:			
การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ	1.000		
ความพึงพอใจในอาชีพ	0.516***	1.000	
ความสำเร็จในอาชีพ	0.695***	0.513***	1.000

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.516 และ 0.695 ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในอาชีพก็มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 เช่นกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.513

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรควบคุมแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือไม่ ผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มตัวแปรควบคุมทีละตัวแปรเข้าไปในโมเดลจนครบทุกตัวแปร และจากค่า Adjust R^2 ในตารางที่ 4 ตั้งแต่โมเดลที่ 1-5 สามารถอธิบายได้ว่าการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีอยู่ที่ 50.4% 50.4% 52% 55.7% และ 55.3% ที่เหลือเกิดจากปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ

สำหรับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีนั้น พบว่า การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (b_{01} = 0.671, b_{03} = 0.677, b_{06} = 0.674, b_{10} = 0.674, b_{15} = 0.695; $p < 0.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี นั่นแสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพมากขึ้นก็จะส่งผลทำให้ผู้สอบบัญชีประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้นไปด้วย ดังนั้น สมมติฐาน H1 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน[a]

ตัวแปร	ความสำเร็จในอาชีพ (CSC)				
	โมเดล 1	โมเดล 2	โมเดล 3	โมเดล 4	โมเดล 5
การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ	0.671***[a]	0.677***	0.674***	0.674***	0.695***
(CPD)	(0.105)	(0.105)	(0.104)	(0.099)	(0.110)
ความพึงพอใจในอาชีพ (CST)	0.169**	0.176**	0.145*	0.111	0.109
	(0.074)	(0.074)	(0.075)	(0.073)	(0.073)
เพศ (GEN)		0.119	0.177	0.222*	0.231**
		(0.115)	(0.177)	(0.113)	(0.116)
อายุ (AGE)			0.224*	0.242**	0.257**
			(0.119)	(0.115)	(0.121)
ระดับการศึกษา (EDC)				-0.345***	-0.344***
				(0.127)	(0.127)
จำนวนครั้งโดยเฉลี่ยต่อปีที่เข้ารับ					-0.055
การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ฯ (TIM)					(0.127)
Adjust R^2	0.504	0.504	0.520	0.557	0.553

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

[a] ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ส่วนค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ในวงเล็บข้างล่างต่อท้ายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

สำหรับสมมติฐานที่ 2 ที่ตั้งไว้ว่า ความพึงพอใจในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีนั้น พบว่า ในโมเดลที่ 1 ถึงโมเดลที่ 3 ความพึงพอใจในอาชีพ (b_{02}= 0.169, b_{04}= 0.176; $p < 0.05$, b_{07}= 0.145; $p < 0.10$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี ส่วนโมเดลที่ 4 และ 5 พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพ (b_{11}= 0.111, b_{16} = 0.109) ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี ทั้งนี้สามารถอธิปรายผลได้ว่า จากโมเดลที่ 1 ถ้ายังไม่มีการเพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปในโมเดล จะพบว่า ความพึงพอใจในอาชีพ (b_{02}= 0.169; $p < 0.05$) จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในอาชีพผู้สอบบัญชี เมื่อมีการเพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปในโมเดลที่ละตัวแปร ตั้งแต่โมเดลที่ 2 ถึงโมเดลที่ 5 ก็จะพบว่า การเพิ่มตัวแปรควบคุมเข้าไปในโมเดลมากขึ้น จะส่งผลทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยลดลงเรื่อย ๆ (b_{04}= 0.176, b_{07}= 0.145, b_{11}= 0.111, b_{16} = 0.109) จนทำให้ตัวแปรความพึงพอใจในอาชีพนั้นไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพผู้สอบบัญชี สังเกตได้จากโมเดลที่ 4 และ 5 (b_{11}= 0.111, b_{16} = 0.109) แต่กลับพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม (b_{14}= -0.345, b_{19} = -0.344; $p < 0.01$) กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ซึ่งอาจจะพอสรุปในเบื้องต้นได้ว่า

ระดับการศึกษาถือเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเหนือกว่าตัวแปรความพึงพอใจในอาชีพ ทั้งนี้ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าวเพื่อค้นหาความกระจ่างต่อไป

แต่สำหรับโมเดลที่ 2 และ 3 ถึงแม้ว่าจะมีการเพิ่มตัวแปรเพศ และตัวแปรอายุ เข้าไปในโมเดลก็ยังพบว่า ความพึงพอใจในอาชีพนั้น (b_{04}= 0.176; $p < 0.05$, b_{07}= 0.145; $p < 0.10$) มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพผู้สอบบัญชี ดังนั้น จึงพอที่จะสรุปได้ว่า สมมติฐานที่ 2 นั้น เป็นไปตามที่ตั้งไว้บางส่วน

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการวิจัย ได้ข้อสรุปตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่	คำอธิบาย	ผลที่ได้รับ
H1	การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
H2	ความพึงพอใจในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชี	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานของสถาบันผู้จัดอบรมการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี รวมไปถึงการจัดอันดับสถาบันผู้จัดอบรมที่มีมาตรฐาน เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ที่เข้ารับการอบรม และเพื่อเป็นการกำหนดให้สถาบันผู้จัดอบรม เห็นความสำคัญของการจัดอบรมที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่ใช่เพียงแค่การจัดอบรมการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพของผู้สอบบัญชีเพื่อทางธุรกิจเท่านั้น

2. จากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม พบว่าหลักสูตรที่จัดฝึกอบรมอาจไม่ตรงกับความต้องการของผู้สอบบัญชีในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ดังนั้น สถาบันผู้จัดอบรมจึงควรคำนึงถึงความต้องการของผู้สอบบัญชีโดยส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ในการจัดฝึกอบรมในแต่ละครั้ง ไม่ใช่กำหนดหลักสูตรขึ้นตามความสะดวกของสถาบันผู้จัดอบรมเป็นหลัก

3. การเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพในแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่ายต่อครั้งสูง ดังนั้น สถาบันผู้จัดอบรมจึงควรคำนึงถึงประเด็นดังกล่าวด้วย เพื่อให้ผู้สอบบัญชีได้มีโอกาสเลือกทั้งหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพ และสถาบันที่จัดอบรม

4. ควรสรุปเนื้อหาในหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมให้สามารถเข้าใจได้ง่าย มีความกระชับ และปฏิบัติงานได้จริง

ข้อจำกัด

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีจากกลุ่มตัวอย่างเพียง 500 คน เท่านั้น จึงอาจไม่ใช่ความคิดเห็นของผู้สอบบัญชีทั้งหมด

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง จึงอาจเกิดความคลาดเคลื่อนบางประการได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าความเที่ยงและค่าความตรงของแบบสอบถาม เพื่อเพิ่มคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

งานวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาทั้งตัวชี้วัดเชิงภววิสัยและตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย ของการวัดความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อค้นหาความชัดเจนว่าตัวชี้วัดใดที่เป็นตัววัดความสำเร็จในอาชีพผู้สอบบัญชี ทั้งนี้ ตัวชี้วัดเชิงภวสัย เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน ผลงาน เป็นต้น และตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัย เช่น ความรู้สึกพอใจที่มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์แก่สาธารณชน การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาผลของปัจจัยอื่นที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เช่น ความผูกพันในวิชาชีพ คุณค่าของงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวิชาชีพ เป็นต้น

3. ควรมีการเปรียบเทียบผลของการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในอาชีพที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพระหว่างผู้ทำบัญชี ผู้สอบบัญชีภาษีอากร และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

บรรณานุกรม

Amphaiphong, Kawin. 2000. “Relationships among Self-esteem, Occupational Commitment, Job Satisfaction and Career Success of Teachers in Private Schools.” Master’s Independent Study, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

กวิน อำไพพงษ์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ความผูกพันในอาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในอาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน.” การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

A-piwongngam, Napitchaya. 2008. “Attitude of Accountants in Lamphun Province Toward the Continuing Professional Development for Accountants.” Master’s Independent Study, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

ณพิชญา อภิวงค์งาม. 2551. “ทัศนคติของผู้ทำบัญชีในจังหวัดลำพูนต่อการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Childs, Auralee, and Klimoski, Richard J. 1986. “Successfully Predicting Career Success: An Application of Biographical Inventory.” **Journal of Applied Psychology** 71,1: 3-8.

Hair, Joseph F., *et al.* 2006. **Multivariate Data Analysis.** 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Jankan, Apiwat. 2002. “A Comparison of Personality Between High- and Low-Successful Bank Supervisors.” Master’ Thesis, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

อภิวัฒน์ จันกัน. 2545. “การเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานธนาคารระดับหัวหน้างานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูงและต่ำ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Jubsorntip, Somluck. 2001. “The Problems and Guidance of Seminar or Training Organizers of the Continuing Professional

Development (CPD) for Bookkeepers." Master's Thesis, Graduates School, Burapha University. (in Thai).

สมลักษณ์ จับศรทิพย์. 2544. "ปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการจัดอบรมหรือสัมมนาการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี." งานนิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Judge, Timothy A., *et al.* 1995. "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success." **Personal Psychology** 48: 485-519.

Krejcie, Robert V., and Morgan, Dary V. 1970. "Determiting Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement** 30: 607-610.

Kuttiyawong, Wasana. 1997. "A Study of Selected Personality Characteristics in Relation to Work Success of Life Insurance Sales Agents." Master' Thesis, Graduates School, Chulalongkorn University. (in Thai).

วาสนา ขัตติยวงษ์. 2540. "การศึกษาลักษณะบุคลิกภาพคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของตัวแทนขายประกันชีวิต." วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Kwangderndong, Pimpan. 1999. "Relationships among Leadership, Optimism and Work Success of Industrial Factory Engineers." Master's Thesis, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

พิมพรรณ กวางเดินดง. 2542. "ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำ การมองแง่ดีและความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Laoratsameewiwat, Rungrat. 2009. "Factors Relating Employees' Job Satisfaction in Provincial Electricity Authority North 3 (North Region)." Master's Thesis, Graduates School, Srinakharinwirot University. (in Thai).

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. 2552. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ)." สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Rainloetchetsada, Busara. 2007. "The Opinions of Professional Accountants Toward Continuing Professional Development (CPD) in Bangkok." Master's Independent Study, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

บุศรา เหรียญเลิศเจษฎา. 2550. "ความคิดเห็นต่อการเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี (CPD) ในกรุงเทพมหานคร." การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Sangsiri, Ruchani. 2001. "The Need of Knowledge Development in Accounting for the Accounting Profession in Muang District Lampang Provice." Master's Independent Study, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

รัชนี แสงศิริ. 2544. “ความต้องการในการพัฒนาความรู้ทางการบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพการบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Seibert, Scott E., Crant, Michael J., and Kraimer, Maria L. 1999. “Proactive Personality and Career Success.” **Journal of Applied Psychology** 82, 1: 30-43.

Supwirapakorn, Warakorn, and Yuiam, Songwoot. 2008. “The Influences of Work Motivation on Work Commitment of Public Health Volunteers.” **Journal of Education** 19, 2: 59-74. (in Thai).

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ ทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. 2551. “แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข.” **วารสารศึกษาศาสตร์** 19, 2: 59-74.

Suwannasit, Wilaiwan, *et al.* 2006. “Satisfaction of Practice Among Nurses at Health Promoting Hospital Chiang Mai Province.” **Nursing Journal** 33, 3: 164-173. (in Thai).

วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์ และคณะ. 2549. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจังหวัดเชียงใหม่.” **พยาบาลสาร** 33, 3: 164-173.

Thailand. Department of Business Development. 2007, July 26. **Auditors** [Online]. Available: http://www.dbd.go.th/mainsite/auditor.html

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. 26 กรกฎาคม 2550. **ผู้สอบบัญชี** [ออนไลน์]. เข้าถึงจาก: http://www.dbd.go.th/mainsite/auditor.html

Thawara, Patchara. “A Comparison of Competencies between High- and Low-Successful Pharmacists who are Competent Officers of the Food Act B.E. 2522.” Master’s Thesis, Graduates School, Chiang Mai University. (in Thai).

พัชรา ถาวระ. 2543. “การเปรียบเทียบสมรรถนะของเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ. 2522.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Wayne, Sandy J., *et al.* 1999. “The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success.” **Journal of Organizational Behavior** 20, 5: 577-595.

Dr. Sumintorn Baotham graduated with a Doctor of Philosophy (Accounting) Degree from Mahasarakham University. She is currently a full-time lecturer in the Accounting Program, Rajamangala University of Technology Isan, Sakon Nakhon Campus, Thailand.