ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

โดย

นางสาวปริยาภัทร เล็กประยูร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595802030246DRU

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

โดย

นางสาวปริยาภัทร เล็กประยูร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Ref. code: 25595802030246DRU

FACTORS INFLUENCING MOTIVATION LEVELS FOR AUDIT ASSISTANTS AT BIG FOUR ACCOUNTING FIRMS IN THAILAND TO TAKE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANT EXAMINATIONS

BY

MISS PARIYAPAT LEKPRAYOON

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF

THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF

MASTER OF BUSINESS ADMINISRATION

FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2016

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

Ref. code: 25595802030246DRU

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาวปริยาภัทร เล็กประยูร

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)
ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 10 พฤษภาคม 2560

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ _____
(รองศาสตราจารย์ ดร. นภดล ร่มโพธิ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ _____
(รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิกา ผดุงสิทธิ์)

คณบดี _____
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิภพ อุดร)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่
ชื่อผู้เขียน	นางสาวปริยาภัทร เล็กประยูร
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิกา ผดุงสิทธิ์
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

ผู้ประกอบวิชาชีพในด้านการสอบบัญชีเรียกว่า “ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต” หรือ CPA (Certified Public Accountant) ในประเทศไทยนั้นจะอยู่ภายใต้การควบคุมและต้องได้รับอนุมัติจากสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของงบการเงิน ตลอดจนแสดงความเห็นต่องบการเงินดังกล่าว โดยยึดมาตรฐานวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินนำไปใช้ประโยชน์ได้ คุณสมบัติของผู้ที่จะสามารถเข้ารับการทดสอบเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้นั้นจะต้องสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรองไว้ โดยจะต้องไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางบัญชี หรือกล่าวโดยทั่วไปว่า เฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะที่เกี่ยวข้องทางด้านการบัญชีเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สภาวิชาชีพบัญชีที่เปิดมาเป็นระยะเวลากว่า 50 ปีแล้ว แต่ผู้สอบบัญชีที่ผ่านการทดสอบและขึ้นทะเบียนแล้วมีเพียง 12,358 ราย และยังคงสถานะอยู่เพียง 9,444 ราย (สภาวิชาชีพบัญชี, 2559) สำหรับจำนวนผู้ที่สามารถเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยนั้นมีจำนวน 19,365 ราย ในขณะที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่สภาวิชาชีพรับรองปีละหลายพันคน

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยใช้ปัจจัยด้านการสนับสนุน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพประกอบด้วย ปัจจัยด้านการฝึกงาน และปัจจัย

Ref. code: 25595802030246DRU

ด้านการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี และปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเกรดเฉลี่ย ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลในด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ โดยทำการสำรวจและเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร และ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว สำหรับในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ ด้านเกรดเฉลี่ย และด้านระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

คำสำคัญ: ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

Ref. code: 25595802030246DRU

Independent Study Title	FACTORS INFLUENCING MOTIVATION LEVELS FOR AUDIT ASSISTANTS AT BIG FOUR ACCOUNTING FIRMS IN THAILAND TO TAKE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANT EXAMINATIONS.
Author	Miss Pariyapat Lekprayoon
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Monvika Phadoongsitthi, Ph.D.
Academic Year	2016

ABSTRACT

Factors affecting motivation levels for audit assistants at Big Four accounting firms in Thailand to take certified public accountant (CPA) examinations were studied. Independent variables included organizational, family, and human need supports; functional analytic psychotherapy (FAP) ; and fields of employment not requiring CPA degrees. Demographic factors such as gender, age, grade point average (GPA), educational level, work experience, and testing schedule were considered. Quantitative research employed an online questionnaire to gather data. Samples were 400 audit assistants at Big Four accounting firms in the Bangkok Metropolitan Area. Data were analyzed with descriptive statistics, including distribution frequency, percentage, mean and standard deviation. Inferential statistics with one-way analysis of variance (ANOVA), factor analysis, and multiple linear regressions were also taken into account.

Results were that family and human need support, other professional fields not requiring CPA degrees, FAP, organizational and family support affected motivation levels in decreasing order of importance. Age, work experience and testing schedules also had an effect. Gender, GPA and educational level had no

Ref. code: 25595802030246DRU

impact of motivation level. These findings may be useful in helping Big Four accounting firms in Thailand develop and educate employees, adding to worker retention and recruitment.

Keywords: Certified Public Accountant, FAP rule

Ref. code: 25595802030246DRU

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิกา ผดุงสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อแนะนำ และข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย รวมถึงรองศาสตราจารย์ ดร.นภดล ร่มโพธิ์ ที่ได้ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการ ซึ่งได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในแขนงต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้ ขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้

สละเวลาในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยนี้ รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือต่างๆ เป็นอย่างดี จากครอบครัว รุ่นพี่ รุ่นน้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตรวจสอบบัญชี ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี นิสิตนักศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกับคณะบัญชี รวมถึงผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ตลอดจนบุคคลอื่นๆ ที่ให้ความสนใจในงานวิจัยนี้

อนึ่งหากงานวิจัยนี้มีข้อบกพร่อง หรือผิดพลาดแต่ประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้

นางสาวปริยาภัทร เล็กประยูร

Ref. code: 25595802030246DRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.5 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
2.1.1 Maslow’s Hierarchy of Needs	6
2.1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)	7
2.1.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)	7
2.1.1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)	7
2.1.1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)	8

Ref. code: 25595802030246DRU

2.1.1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) 8
2.1.2 Decision Making Process 9
2.1.2.1 การระบุปัญหา (Define the problem) 9
2.1.2.2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors) 9
2.1.2.3 การพัฒนาทางเลือก (Develop potential alternatives) 9
2.1.2.4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives) 9
2.1.2.5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative) 9
2.1.2.6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision) 10
2.1.2.7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a control and evaluation system) 10
2.1.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory: Vroom) 10
2.1.4 The Need Drive Incentive Theory 11
2.1.5 Young Adult Theory 12
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 13
2.2.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุน 13
2.2.1.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร 13
2.2.1.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว 14
2.2.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ 14
2.2.2 ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี 14
2.2.2.1 การฝึกหัดงาน 14
2.2.2.2 การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ 16
2.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช่ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี 16
2.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล 17
2.2.4.1 เพศ 17
2.2.4.2 อายุ 17
2.2.4.3 เกรดเฉลี่ย 17
2.2.4.4 ระดับการศึกษา 17
2.2.4.5 ประสบการณ์ทำงาน 18
2.2.4.6 จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ 18

Ref. code: 25595802030246DRU

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย 19

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 20

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย 20
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 20
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 21
3.3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) 21
3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) 22
3.4 สมมติฐานการวิจัย 22
3.4.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุน 22
3.4.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพ 22
3.4.3 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี 23
3.4.4 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล 23
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 24
3.6 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 26
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล 27
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล 27
3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) 27
3.8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) 27
3.8.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) 27
3.8.2.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) 27
3.8.2.3 การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test 28
3.8.2.4 การวิเคราะห์ F-Test 28

บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล 29

4.1 ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล 29
4.2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระ และแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 32

Ref. code: 25595802030246DRU

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 36
4.3.1 เพศกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 37
4.3.2 อายุกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 38
4.3.3 ประสบการณ์การทำงานกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 39
4.3.4 เกรดเฉลี่ยกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 41
4.3.5 ระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 42
4.3.6 จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต 43
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 46
4.4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมตัวแปรอิสระโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย 46
4.4.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย 47
4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น 51

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 58

5.1 สรุปผลการวิจัย 58
5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 58
5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 59
5.1.2.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ 59
5.1.2.2 ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ 59
5.1.2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร 59
5.1.2.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว 59
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานสอบบัญชี และนิสิตนักศึกษาบัญชี 60
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย 61
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง 62

Ref. code: 25595802030246DRU

รายการอ้างอิง 63

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 66

ภาคผนวก ข รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 72

ประวัติผู้เขียน 75

Ref. code: 25595802030246DRU

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับระดับความเห็น	24
3.2	เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ	25
3.3	เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับระดับความเห็น	25
3.4	เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ	26
4.1	ลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัววัดของตัวแปรอิสระ	32
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแรงจูงใจในการการเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)	36
4.4	ผลการวิเคราะห์เพศกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	37
4.5	ผลการวิเคราะห์อายุกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	38
4.6	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอายุของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกัน	39
4.7	ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	40
4.8	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกัน	41
4.9	ผลการวิเคราะห์เกรดเฉลี่ยกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	42
4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	43
4.11	ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	44
4.12	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกัน	45
4.13	ค่า KMO และ Bartlett’s Test	47
4.14	เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย	48
4.15	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	52

Ref. code: 25595802030246DRU

4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA) 52
4.17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัย ที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 53

Ref. code: 25595802030246DRU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบและสอบผ่านในแต่ละรอบการทดสอบ	3
2.1	Maslow’s Hierarchy of Needs	6
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	19

Ref. code: 25595802030246DRU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้ประกอบวิชาชีพในด้านการสอบบัญชีเรียกว่า “ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต” หรือ CPA (Certified Public Accountant) ในประเทศไทยนั้นจะอยู่ภายใต้การควบคุมและต้องได้รับอนุมัติจาก สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีอำนาจและหน้าที่ในการตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของงบการเงิน ตลอดจนแสดงความเห็นต่องบการเงินดังกล่าว โดยยึดมาตรฐานวิชาชีพต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ใช้งบการเงินนำไปใช้ประโยชน์ได้ คุณสมบัติของผู้ที่จะสามารถเข้ารับการทดสอบเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้นั้นจะต้องสำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรองไว้ โดยจะต้องไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางบัญชี หรือกล่าวโดยทั่วไปว่า เฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากคณะที่เกี่ยวข้องทางด้านการบัญชีเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สภาวิชาชีพบัญชีที่เปิดมาเป็นระยะเวลากว่า 50 ปีแล้ว แต่ผู้สอบบัญชีที่ผ่านการทดสอบและขึ้นทะเบียนแล้วมีเพียง 12,358 ราย และยังคงสถานะอยู่เพียง 9,444 ราย (สภาวิชาชีพบัญชี, 2559) สำหรับจำนวนผู้ที่สามารถเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยนั้นมีจำนวน 19,365 ราย ในขณะที่มีผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่สภาวิชาชีพรับรองปีละหลายพันคน นอกจากนี้ สภาวิชาชีพบัญชียังกำหนดขั้นตอนอื่นๆ ในการสมัครเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งประกอบไปด้วยการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ฝึกหัดงาน และเข้ารับปฏิบัติงานด้านการสอบบัญชีจนครบ 3,000 ชั่วโมง และต้องผ่านการทดสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 เป็นจำนวน 6 วิชา ตามที่สภาวิชาชีพกำหนด

เมื่อผ่านการทดสอบและทำการขั้นตอนที่ได้กล่าวไปแล้วนั้นจะได้รับใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพบัญชี ทั้งด้านมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี กฎหมายที่เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณ และมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นที่ทราบและยอมรับโดยทั่วกันว่า การเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตนั้น เป็นเส้นทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นและมีอำนาจหน้าที่ที่ผู้ที่ไม่มีใบอนุญาตไม่สามารถกระทำได้ ซึ่งการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะถือว่าเป็นใบเบิกเส้นทางสู่จุดสูงสุดในสายอาชีพดังกล่าว

การที่วิชาชีพบัญชีมีความต้องการเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากมีการขาดแคลนของวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน ซึ่งงานตรวจสอบบัญชีเป็นงานที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เพราะยิ่ง

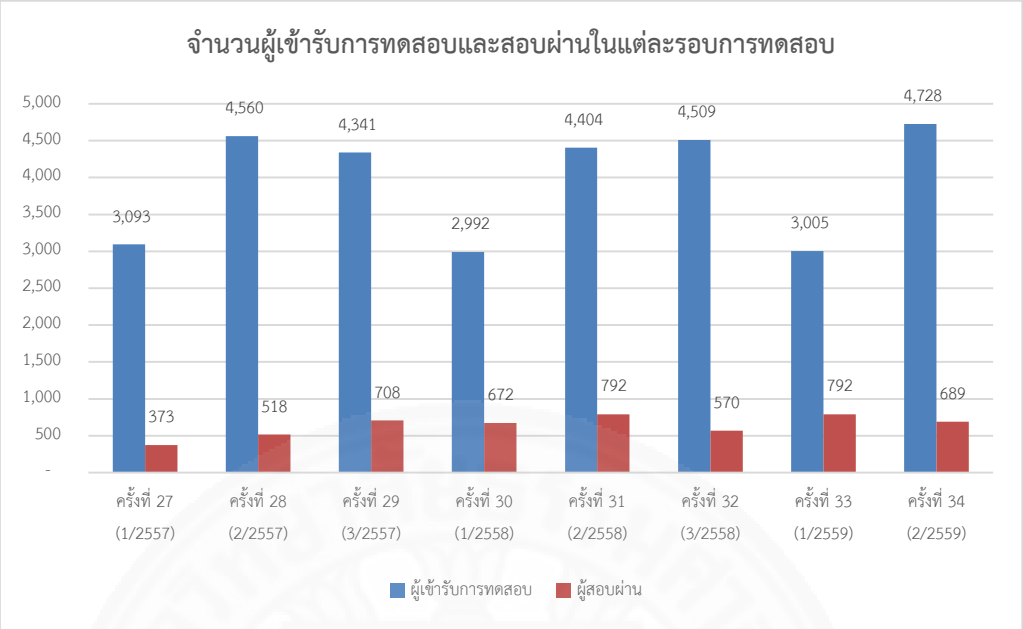
Ref. code: 25595802030246DRU

ผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์มากเท่าใด ประสิทธิภาพของงานตรวจสอบก็จะยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น ปัจจุบันนี้ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบมีแนวโน้มลาออกเป็นจำนวนมาก อาจเนื่องด้วยสาเหตุจากลักษณะงานที่ต้องอาศัยความละเอียด รอบคอบ แต่ต้องทำภายในระยะเวลาที่มีจำกัด และบางครั้งพนักงานมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ทำให้พนักงานจำเป็นต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นทั้งที่เวลาในการปฏิบัติงานมีเท่าเดิม ในท้ายที่สุดพนักงานก็จะตัดสินใจลาออก จึงทำให้สำนักงานตรวจสอบบัญชี ณ ขณะนี้ประสบปัญหาการขาดแคลนพนักงานตรวจสอบบัญชี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ประกอบกับการที่สภาวิชาชีพบัญชีได้มีการกำหนดกฎห้ามไม่ให้ผู้สอบบัญชีเซ็นงบการเงินเกิน 200 งบต่อปี โดยผลกระทบของกฎดังกล่าว ทำให้สำนักงานบัญชีรายย่อยต้องเลือกลูกค้าทำให้มีธุรกิจอีกเป็นจำนวนมากไม่สามารถหาผู้ทำบัญชีและสอบบัญชีได้ (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 13 มกราคม 2557) นอกจากนี้ สภาวิชาชีพบัญชียังกำหนดให้ผู้ที่จะเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีจะต้องเสียค่าสมาชิกปีละ 500 บาท และต้องจ่ายทุกปี และยังต้องจ่ายค่าสมัครสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีเพื่อให้ได้ใบอนุญาตอีกวิชาละ 1,000 บาท 6 วิชา รวม 6,000 บาทต่อครั้ง หากสมัครสอบครบทุกวิชาซึ่งเมื่อสอบผ่านจนได้รับใบประกอบวิชาชีพแล้ว ก็ต้องจ่ายค่าสมาชิกอีกปีละ 2,000 บาททุกปี รวมทั้งต้องมีการอบรมวิชาชีพบัญชีจาก 12 ชั่วโมง เป็น 18 ชั่วโมงด้วย (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 13 มกราคม 2557) ซึ่งทำให้การที่จะได้มาซึ่งใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีเป็นเรื่องยากขึ้นกว่าแต่เดิม

ในการทดสอบความรู้ของผู้ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตย้อนหลัง 3 ปีถึงปัจจุบันในแต่ละครั้งการทดสอบจะมีผู้สอบผ่านเพียงจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับผู้เข้ารับการทดสอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาความยากในการได้มาซึ่งใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ดังแสดงในภาพที่ 1.1

Ref. code: 25595802030246DRU



ภาพที่ 1.1 จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบและสอบผ่านในแต่ละรอบการทดสอบ
ที่มา: สภาวิชาชีพบัญชี (2559)

อย่างไรก็ตาม ยังมีคำถามที่น่าสนใจเกี่ยวกับวงการวิชาชีพบัญชีในปัจจุบัน คือ เพราะเหตุใดจึงมีผู้ที่จบการศึกษาใหม่ทางด้านวิชาชีพบัญชีเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หรือผู้ที่ทำงานในสายงานอาชีพผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในปัจจุบันเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตน้อยลง

จากข้อสงสัยที่ยังคงเป็นคำถามอยู่นั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

Ref. code: 25595802030246DRU

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ต่อการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ขอบเขตของการศึกษาคือผู้ช่วยผู้สอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ได้แก่

1. บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด
2. บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์ คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด
3. บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด
4. บริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด

ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี ได้แก่ พนักงานที่มีตำแหน่งงานน้อยกว่าระดับหุ้นส่วนงานสอบบัญชี โดยพนักงานระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 ระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี (Junior) คือ พนักงานที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี ระดับที่ 2 ระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโส (Senior) คือ พนักงานที่มีอายุในการทำงานมากกว่า 3 ปี แต่น้อยกว่า 5 ปี และระดับที่ 3 คือ ระดับผู้จัดการงานสอบบัญชี (Manager) โดยพนักงานในระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชี และผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโสจะมีหน้ามีปฏิบัติงานตรวจสอบบัญชีที่บริษัทลูกค้า มีการจัดทำกระดาษทำการเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการตรวจสอบบัญชี และทำการรวบรวมประเด็นที่พบจากการตรวจสอบบัญชีเพื่อเสนอต่อผู้จัดการงานสอบบัญชี ในขณะที่ผู้จัดการงานสอบบัญชีจะมีหน้าที่คอยตรวจทานงานที่ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีได้ปฏิบัติงานมาเพื่อเสนอต่อหุ้นส่วนงานสอบบัญชี

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในสำนักงานขนาดใหญ่ในการทำความเข้าใจถึงอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ และลักษณะของการทดสอบเพื่อเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และเพื่อเตรียมตัวพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพบัญชีเนื่องจากทราบเกี่ยวกับอุปสรรคต่างๆ ทั้งด้านสังคม ความคิด และวัฒนธรรม จะทำให้ผู้ที่ตัดสินใจเข้ารับการทดสอบสามารถคาดการณ์และรับมือกับการตัดสินใจได้ดีขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทสอบบัญชีในประเทศไทยปรับปรุงระบบเพื่อสนับสนุนกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

3. เพื่อเป็นแนวทางแก่สถาบันศึกษา ปรับปรุงหลักสูตร และปลูกฝังทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Ref. code: 25595802030246DRU

4. เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้ที่ทำงานในด้านการดูแลวิชาชีพบัญชี ในการทำความเข้าใจถึงวิธีคิดของผู้ที่เข้ารับการทดสอบต่อการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

1.5 นิยามศัพท์

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต หมายถึง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชี ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 สามารถตรวจสอบและรับรองบัญชีบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลตามมาตรา 39 แห่งประมวลรัษฎากร

ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี หมายถึง ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในการตรวจสอบบัญชี การตรวจสอบ การรับรองความถูกต้อง และความครบถ้วนในการทำบัญชี และเอกสารทางการเงิน

บริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทที่ให้บริการด้านการสอบบัญชีและให้ความเชื่อมั่น ซึ่งเป็นบริษัทนานาชาติที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศไทย จำนวน 4 บริษัท คือ บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์ คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด และบริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด ซึ่งเรียกสั้นๆ ว่า Big4

คณะที่เกี่ยวข้องกับบัญชี หมายถึง คณะที่เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรการบัญชี ซึ่งสภาวิชาชีพได้ให้การรับรองปริญญาและรับรองหลักสูตรแล้ว ซึ่งผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะมีสิทธิ์ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้

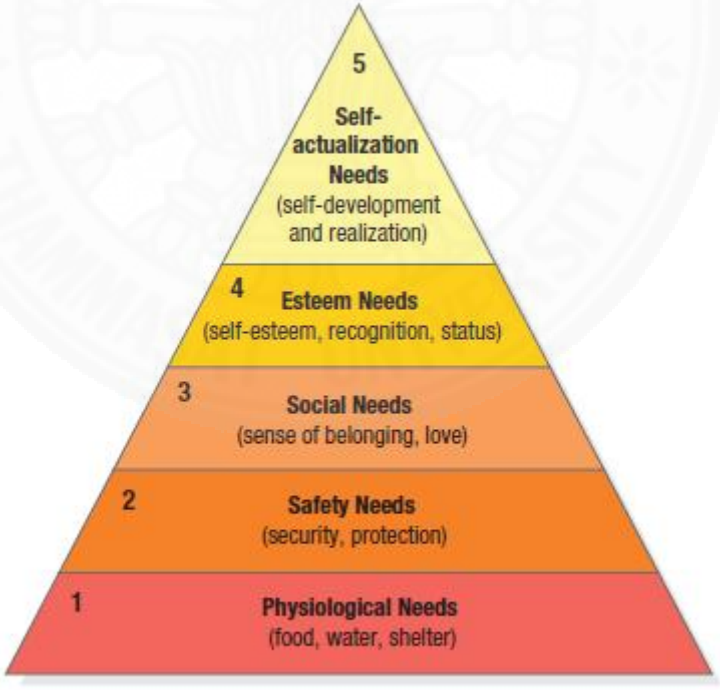
Ref. code: 25595802030246DRU

บทที่ 2
วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับบทนี้จะกล่าวถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและสมมติฐาน ซึ่งในการวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยในอดีตที่สำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว และได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 Maslow's Hierarchy of Needs



ภาพที่ 2.1 Maslow's Hierarchy of Needs

ที่มา: Principle of Marketing. 14th ed., Maslow's Hierarchy of Needs (2012: 161)

Ref. code: 25595802030246DRU

Maslow’s Hierarchy of Needs เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาโดย Abraham Maslow งานวิจัยปี 1943 “A Theory of Human Motivation” ที่เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จำนวนมาก สามารถอธิบายได้โดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของแต่ละคนได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ซึ่ง Maslow ได้แบ่งระดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน โดย Maslow เชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มีความต้องการ" (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะยังคง เรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้น ติดตัวมาแต่กำเนิด และความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

2.1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

ความต้องการทางด้านร่างกายเป็น ความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ตลอดทั้งมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นต้น

2.1.1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองในลักษณะนี้ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสหภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.1.1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิด ผูกพัน ความต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

Ref. code: 25595802030246DRU

2.1.1.4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

1. ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

2. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งส่วนใหญ่มนุษย์จะเลือกประกอบอาชีพหรืองานอดิเรกเพื่อให้ตนเองเป็นที่จดจำ กิจกรรมเหล่านี้ทำให้มนุษย์รู้สึกมีประโยชน์หรือมีคุณค่า การขาดความเคารพในตนเองจะทำให้เกิดความไม่สมดุลในความต้องการในระดับนี้ คนที่มีความเคารพในตนเองต่ำมักจะเรียกหาความนับถือจากผู้อื่น พวกเขาจะรู้สึกว่าตนต้องหาชื่อเสียงและเกียรติยศ อย่างไรก็ตาม ชื่อเสียงและเกียรติยศดังกล่าวนั้นจะไม่ช่วยให้คนนั้นสามารถสร้างความเคารพในตนเองขึ้นมาได้จนกว่าคนนั้นจะยอมรับในตัวตนที่ตนเองเป็นมาจากภายใน

2.1.1.5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ

Ref. code: 25595802030246DRU

2.1.2 Decision Making Process

กระบวนการตัดสินใจ (Process of decision making) หมายถึง การกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกไปจนถึงขั้นตอนสุดท้าย การตัดสินใจโดยมีลำดับขั้นของกระบวนการ ดังกล่าว เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจโดยใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมือช่วยในการหาข้อสรุปเพื่อการตัดสินใจ ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจมีอยู่หลายรูปแบบ แล้วแต่ความคิดเห็นของนักวิชาการ Plunkett and Attner (1994) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.2.1 การระบุปัญหา (Define the problem)

เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาได้ถูกต้องหรือไม่ ย่อมมีผลต่อการดำเนินการในขั้นต่อๆ ไปของกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรระมัดระวังมิให้เกิดความผิดพลาดในการระบุปัญหาขององค์การ ทั้งนี้ ผู้บริหารควรแยกแยะความแตกต่างระหว่างอาการแสดง (symptom) ที่เกิดขึ้นกับตัวปัญหาที่แท้จริงเสียก่อน

2.1.2.2 การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors)

เมื่อสามารถระบุปัญหาได้ถูกต้องแล้ว ควรพิจารณาและแยกแยะว่าอะไรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจและอะไรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ข้อมูลอะไรที่ควรรู้ก่อนตัดสินใจ และข้อมูลอะไรที่ทำให้มีแรงจูงใจในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพดีขึ้น เช่น การศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขจากสภาวิชาชีพ เป็นต้น

2.1.2.3 การพัฒนาทางเลือก (Develop potential alternatives)

ขั้นตอนต่อไป ควรทำการพัฒนาทางเลือกต่างๆ ขึ้นมา ซึ่งทางเลือกเหล่านั้นควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ เช่น การพิจารณาถึงสายอาชีพอื่น หรือสายอาชีพบัญชี แต่เป็นวิชาชีพด้านอื่น เช่น การบัญชีภาษีอากร หรือการบัญชีบริหาร ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชี

2.1.2.4 การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives)

เมื่อได้ทำการพัฒนาทางเลือกต่างๆ โดยจะนำเอาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบ และควรวิเคราะห์ทางเลือกในสองแนวทาง ทั้งข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก

2.1.2.5 การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative)

เมื่อได้ทำการ วิเคราะห์และประเมินทางเลือกต่างๆ แล้ว ลองหาทางเลือกที่อาจจะมีความจำเป็นในอนาคตหากเกิดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ

Ref. code: 25595802030246DRU

2.1.2.6 การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ (Implement the decision)

เมื่อได้ทางเลือกที่ดีที่สุดแล้ว ก็ควรมีการนำผลการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้การทดสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2.7 การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล (Establish a control and evaluation system)

ขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจ ได้แก่ การสร้างระบบการควบคุมและการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการทดสอบว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ ข้อมูลย้อนกลับจะช่วยให้ผู้เข้ารับการทดสอบแก้ปัญหาหรือทำการตัดสินใจใหม่ได้โดยได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติที่ดีที่สุด

2.1.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory: Vroom)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) วรูมศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัลตอบแทนบุคคลจะเลือกรับรู้ตามความคาดหวังรางวัล ที่คาดว่าจะได้รับ บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด บุคคลจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ

1. ความคาดหวัง (Expectancy) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า ถ้ามีความพยายามเพิ่มขึ้นหรือทำงานหนักขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น

2. สิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) คือการรับรู้และหวังผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ

3. ความชอบพอ (Valence) เป็นความต้องการภายในบุคคลคือ คุณค่าของรางวัลหรือความชอบพอในรางวัล

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการคือ การจูงใจในการเข้ารับการทดสอบนั้นเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทดสอบของตน นั่นคือรู้ว่าความสามารถของคนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าอะไรคือรางวัลตอบแทนสำหรับผลงานที่ดีนั้น หรือรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลนั้นแล้วจะต้องชอบพอในรางวัลนั้นด้วย เมื่อบุคคลประกอบไปด้วย 3 อย่างนี้แล้วจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทดสอบเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

Ref. code: 25595802030246DRU

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น

2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถ ของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อความสามารถในการเข้ารับการทดสอบ

2.1.4 The Need Drive Incentive Theory

มีนักจิตวิทยาหลายคนเชื่อว่ามนุษย์เกิดมาพร้อมด้วยความต้องการ และความต้องการทำให้เกิดแรงขับ ความต้องการของมนุษย์มีมากมาย มีทั้งที่เป็นความต้องการทางกายและความต้องการทางจิต แม้ว่านักคิดทั้งหลายยังตกลงกันไม่ได้ว่าความต้องการทางจิตของคนเรามีอะไรบ้าง แต่ก็มีสิ่งหนึ่งที่เห็นตรงกัน คือความต้องการทำให้เกิดความเครียด ทำให้เกิดความทุกข์ ฟรอยด์คิดเช่นนี้ พระพุทธเจ้าก็คิดเช่นนี้ ความเครียดหรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นนี้ จะเป็นแรงผลักดันให้มนุษย์ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการและลดหรือปลดเปลื้องความทุกข์ในที่สุด

ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงขับ และเป็นแรงขับ โฮมิโอสเตซิส นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงขับมากที่สุดคนหนึ่ง คือ Miller (1951) ซึ่งมีความเห็นว่า ความต้องการทางจิตทำให้เกิดแรงขับด้วย แต่เป็นแรงขับที่เกิดจากการเรียนรู้ มีพลังผลักดันพฤติกรรมมนุษย์เหมือนกับแรงขับโฮมิโอสเตซิส ตัวอย่างแรงขับที่เกิดจากการ เรียนรู้ในทรรศนะของ Miller คือความกลัวสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ ก็มีแรงขับอื่นๆ เช่น แรงขับที่เกิดจากความต้องการความรัก แรงขับที่เกิดจากความต้องการสำเร็จ และแรงขับที่เกิดจากความต้องการอำนาจ ฯลฯ

แรงขับเป็นสภาพความตึงเครียด เป็นความทุกข์ มนุษย์จะพยายามลดสภาพความตึงเครียดหรือความทุกข์ให้น้อยลงจนหมดไปในที่สุด สิ่งที่สามารถลดแรงขับได้คือสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการ จึงเป็นสิ่งที่มนุษย์เสาะแสวงหา เป็นสิ่งจูงใจมนุษย์ ดังนั้นจึงเรียกสิ่งเหล่านี้ว่า สิ่งจูงใจ (incentive) สิ่งจูงใจอาจเป็นอาหาร น้ำ ทรัพย์สิน เงินทอง เกียรติยศ การหลุดพ้นจากการคุมขัง การหลุดพ้นจากสภาพเดือดร้อน ฯลฯ

แนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้นนี้ โดยสรุปคือความต้องการทำให้เกิดแรงขับให้มนุษย์เสาะหาสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการ สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการเรียกว่าสิ่งจูงใจ เพราะเป็นสิ่งชักจูงให้มนุษย์ดิ้นรนไปหา มนุษย์ตกอยู่ภายใต้การผลักดันของแรงขับ และการชักจูงของแรงจูง ทรรศนะนี้เป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีความต้องการ-แรงขับ-สิ่งจูงใจ (Need- Drive-Incentive Theory) ผู้เสนอทฤษฎีนี้เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันกลุ่มหนึ่ง ที่สำคัญคือ Hull (1952) และ Spence (1956)

ทั้ง Hull และ Spence ต่างก็ถือว่าทั้งแรงขับและสิ่งจูงใจเป็นตัวการในการผลักดันพฤติกรรม สูตรพฤติกรรมที่สเปนซ์ได้เสนอไว้ และเป็นที่รู้จักกันกว้างขวางคือ

Ref. code: 25595802030246DRU

พฤติกรรม = (D + K) X H

เมื่อ D คือแรงขับที่เกิดจากความต้องการ

K คือปริมาณสิ่งจูงใจ

และ H คือนิสัยที่เรียนรู้จากอดีต

สูตรพฤติกรรมข้างต้นนี้มีใจความโดยย่อคือ พฤติกรรมเกิดจากแรงผลักดันพฤติกรรม คูณกับนิสัยที่เรียนรู้จากอดีต แรงผลักดันพฤติกรรมส่วนหนึ่งเกิดจากแรงขับ (D) และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากสิ่งจูงใจ (K) นิสัย (H) คือพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่นการขี่จักรยาน การอ่านหนังสือ การขายของ ฯลฯ ตามสูตรนี้ พฤติกรรมจะไม่เกิดขึ้น หาก (D + K) = 0 หรือ H = 0 เนื่องจากผลคูณ = 0 เช่น นักแข่งจักรยานไม่แข่งจักรยานเนื่องจากไม่มีความต้องการ และไม่มีสิ่งจูงใจทั้งๆ ที่ขี่จักรยานเก่ง ในทางตรงกันข้าม เด็กที่มีความอยากแข่งจักรยาน มีสิ่งจูงใจให้แข่ง แต่ถ้าหากยังขี่ไม่เป็น พฤติกรรมแข่งจักรยานก็จะไม่บังเกิดขึ้น พฤติกรรมที่จะเกิดได้ก็เป็นแต่เพียงการหัดจูงหรือหัดขี่จักรยานเท่านั้น

พฤติกรรมของมนุษย์อยู่ภายใต้แรงขับ ที่เกิดจากความต้องการและแรงจูง ที่เกิดจากสิ่งจูงใจ ทั้งแรงขับและแรงจูงเป็นแรงผลักดันพฤติกรรม อย่างไรก็ดี การกล่าวเช่นนี้มีปัญหาทางตรรก ปัญหาคือสิ่งจูงใจเกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมที่ถูกจูง สิ่งที่น่าจะเป็นไปได้คือ ก่อนที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด คนเรามีความคาดหวัง (Expectancy) ว่าจะได้รับสิ่งจูงใจเป็นผลตอบแทนการกระทำ ความคาดหวังนี้เกิดก่อนการกระทำ จึงสามารถเป็นเหตุของการกระทำ และเป็นแรงผลักดันพฤติกรรมมากกว่าแรงจูง เพราะเป็นแรงที่อยู่เบื้องหลัง ดังนั้นแรงจูงจากสิ่งจูงใจจึงสามารถถือเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจ พฤติกรรมมนุษย์จึงเกิดจากแรงผลักดันเท่านั้น แรงผลักดันส่วนหนึ่งเกิดจากความต้องการ แรงผลักดันอีกส่วนหนึ่งเกิดจากความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งจูงใจ (ธนชัย เฉลิมชัย, 2558)

2.1.5 Young Adult Theory

Erikson (1963) เสนอว่า ช่วงอายุ 18 ถึง 35 ปี หรืออาจจะแตกต่างไปจากนี้เล็กน้อย เป็นหนึ่งช่วงของพัฒนาการมนุษย์ ซึ่ง Young Adult เป็นวัยที่มาก่อนวัยกลางคน (Middle-Aged Adult) ที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 35 ถึง 65 ปี ซึ่งช่วง Young Adult จะเป็นวัยที่มีลักษณะพฤติกรรมเฉพาะตัวแตกต่างจากช่วงอื่นของชีวิต เป็นช่วงที่ส่งต่อจากการเป็นวัยรุ่น (Adolescent) และจะมุ่งเน้นไปที่การสร้างตัวตน (Identity Formation) เป็นช่วงที่มีความกระตือรือร้นและความพยายามในการสร้างตัวตนของตนเองขึ้นมา มีความพร้อมที่จะมีความสัมพันธ์กับคนภายนอก เช่น การทำธุรกิจหรือการทำงาน นอกจากนี้ Young Adult ยังเป็นช่วงที่ต้องพบเจอกับปัญหาชีวิตหลายอย่าง เช่น การเริ่มต้นทำงานหลังจากเรียนจบมหาวิทยาลัย เป็นต้น ดังนั้นในวัยนี้มักจะเติบโตไปพร้อมกับอิทธิพลของสังคม เป็นสิ่งที่ควรระวังในวัยนี้ เพราะมีเรื่องที่จะต้องตัดสินใจสำคัญๆ ของชีวิต เช่น การ

Ref. code: 25595802030246DRU

แต่งงาน หน้าที่การงาน (Erikson, 1963) ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ซึ่งเช่นเดียวกับการตัดสินใจเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในงานวิจัยนี้ ซึ่งผู้ที่จบการศึกษาใหม่ หรือผู้เริ่มงานในปีแรกๆ จะมีอิทธิพลจากคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว หรือเพื่อนเป็นต้น

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของประเทศไทย มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุน

2.2.1.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่มีมาตรฐานมักจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มต้นจากการเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในปีแรกๆ จนถึงระดับหุ้นส่วนผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ สำนักงานที่มีมาตรฐานยังจัดให้มีการจัดอบรมเพื่อเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้วย (จักษ์ ปรีชาว่องไวกุล และธวิชุดา บรรจงมณี, 2554) ซึ่งระบบการสนับสนุนดังกล่าว จะมีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ Weidman (2006) พบว่า การให้การสนับสนุนในการให้วันหยุดการทำงานสำหรับการเตรียมตัวสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตเป็นระยะเวลากว่า 2 อาทิตย์โดยยังได้รับเงินเดือนจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครสอบ หรือแม้แต่การให้เบิกค่าเล่าเรียนสำหรับคอร์สติวเตรียมสอบ หรือเบิกค่าสมัครสอบก็จะส่งผลต่อพนักงานรุ่นใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตได้เช่นกัน (Lasch, 2005; Titard & Russell, 1989)

นอกจากนี้ แรงจูงใจที่สำคัญที่ได้รับจากองค์กร เช่น โบนัสหรือการขึ้นเงินเดือนจะทำให้พนักงานมีแรงกระตุ้นในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Charron and Lowe, 2009) ซึ่งปัจจุบัน การเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการดำรงตำแหน่งงานและการได้รับการเลื่อนขั้นในบางตำแหน่งในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทยบางแห่ง

สำหรับการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงควรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อทำให้พนักงานเข้ารับการทดสอบอย่างมี

Ref. code: 25595802030246DRU

ประสิทธิภาพ โดยองค์กรควรที่จะสื่อสารการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเป็นหนึ่งในนโยบายขององค์กร (Charron and Lowe, 2009)

2.2.1.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

ผู้ที่จบการศึกษาใหม่จะมองว่าการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ไม่มีแรงกดดันและเวลาที่ตายตัวอย่างเช่นการสอบในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเลื่อนออกไปได้ (Charron and Lowe, 2009) และการตัดสินใจในการเลือกอาชีพอาจขึ้นอยู่กับครอบครัวอีกด้วย

นอกจากนี้ Young Adult Theory ของ Erikson (1963) ระบุว่าในช่วงผู้ใหญ่ตอนต้นมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มสังคมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนในการตัดสินใจทำงานในสายงานอาชีพบัญชี รวมไปถึงอิทธิพลจากเพื่อนในการกระตุ้นให้เข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2.2.1.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์

งานวิจัยของพิชัย ผิวคราม (2533: 76) กล่าวว่า แรงจูงใจด้านความรัก ความถนัด และความสนใจจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำการใดๆ โดยแสดงถึงความโน้มเอียงที่บุคคลเลือกหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดมากกว่าสิ่งอื่นๆ ความถนัดของบุคคลจะบอกถึงระดับความสามารถว่าจะประสบผลสำเร็จในด้านการเรียนรู้หรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งต้องมีความรักและความสนใจที่จะฝึกฝนจึงจะประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งนั้น หากผู้ใดมีความรัก ความสนใจ และความถนัด ในการกระทำสิ่งต่างๆ มากก็ย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากน้อยตามไปด้วย และจากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความรักความถนัดและความสนใจ มีแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจกระทำการใดๆ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ การสอบบัญชีเป็นวิชาชีพที่ต้องได้รับการควบคุมโดยสภาวิชาชีพบัญชี เหมือนแพทย์ วิศวกร สถาปนิก เป็นต้น ดังนั้น พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชีมีการกำหนดให้วิชาชีพการสอบบัญชีต้องได้รับอนุญาตและอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาวิชาชีพบัญชี ผู้สอบบัญชีเท่านั้นที่สามารถปฏิบัติงานสอบบัญชีและรับรองหรือแสดงความเห็นต่องบการเงินได้ (นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ, 2548) ซึ่งอาชีพผู้สอบบัญชีเป็นอาชีพหนึ่งที่สามารถกระตุ้นความต้องการให้เข้ารับการทดสอบของผู้เข้ารับการทดสอบได้

2.2.2 ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี

2.2.2.1 การฝึกหัดงาน

สภาวิชาชีพบัญชี (2559) ระบุว่าผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีต้องผ่านการฝึกหัดงานสอบบัญชีจากหน่วยงานที่มีการตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีของไทยหรือมาตรฐานการสอบบัญชีของต่างประเทศที่สภาวิชาชีพบัญชีให้การรับรอง การฝึกหัดงานต้องฝึกหัด

Ref. code: 25595802030246DRU

งานกับผู้ให้การฝึกหัดงานในประเทศหรือในต่างประเทศที่สภาวิชาชีพบัญชีได้รับรองว่าการตรวจสอบบัญชีได้ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีของไทยหรือมาตรฐานการสอบบัญชีของต่างประเทศที่สภาวิชาชีพบัญชีให้การรับรอง หรือในประเทศที่ยินยอมให้ผู้มีสัญชาติไทยประกอบอาชีพสอบบัญชีในประเทศนั้นได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของการฝึกหัดงาน โดยที่ผู้ฝึกหัดงานต้องเป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชี ผู้ฝึกหัดงานต้องยื่นคำขอแจ้งการฝึกหัดงานหลังจากสอบผ่านวิชาการบัญชีตามที่คณะกรรมการกำหนดไม่น้อยกว่า 4 รายวิชา และวิชาการสอบบัญชีไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งรวมทุกรายวิชาแล้วไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต ทั้งนี้ การฝึกหัดงานดังกล่าวต้องกระทำเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี นับจากวันยื่นคำขอแจ้งการฝึกหัดงาน และมีเวลาฝึกหัดงานรวมกันไม่น้อยกว่า 3,000 ชั่วโมง ผู้ฝึกหัดงานต้องยื่นคำขอแจ้งการฝึกหัดงานต่อคณะกรรมการก่อนเริ่มฝึกหัดงาน พร้อมด้วยหนังสือรับรองของสถาบันการศึกษาว่าได้สอบผ่านวิชาการบัญชี และวิชาการสอบบัญชี หรือสำเนาปริญญาหรือประกาศนียบัตรตามที่กำหนดไว้แล้วแต่กรณี ผู้ฝึกหัดงานต้องทำรายงานการฝึกหัดงานยื่นต่อคณะกรรมการปีละหนึ่งครั้งนับจากวันยื่นคำขอแจ้งการฝึกหัดงานโดยให้ยื่นรายงานภายใน 2 เดือนนับจากวันสิ้นเดือนที่ครบกำหนดในแต่ละปี พร้อมด้วยคำรับรองการฝึกหัดงานของผู้ให้การฝึกหัดงาน มิฉะนั้น ให้ถือว่าไม่มีการฝึกหัดงานในปีนั้น ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงผู้ให้การฝึกหัดงานหรือผู้ให้การฝึกหัดงานรายเดิมถูกคณะกรรมการจรรยาบรรณเพิกถอนใบอนุญาต ต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงผู้ให้การฝึกหัดงานทุกครั้งต่อคณะกรรมการภายในสองเดือนนับจากวันสิ้นเดือนที่เปลี่ยนแปลง พร้อมด้วยรายงานและคำรับรองการฝึกหัดงานของผู้ให้การฝึกหัดงานรายเดิม และการแจ้งรับฝึกหัดงานของผู้ให้การฝึกหัดงานรายใหม่ มิฉะนั้น ให้ถือว่าคำขอฝึกหัดงานนั้นสิ้นสุดลง เว้นแต่กรณีเปลี่ยนแปลงผู้ให้การฝึกหัดงานในสำนักงานเดียวกันไม่ต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ให้การฝึกหัดงานถูกพักใช้ใบอนุญาต ผู้ฝึกหัดงานสามารถเลือกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงผู้ให้การฝึกหัดงานใหม่ก็ได้ แต่ผู้ฝึกหัดงานจะไม่สามารถนับชั่วโมงการฝึกหัดงานในช่วงเวลาที่ผู้ให้การฝึกหัดงานถูกพักใช้ใบอนุญาตได้ นอกจากนี้ ในกรณีผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีมิได้ฝึกหัดงานให้เสร็จสิ้นภายในเวลา 5 ปีนับจากวันที่ยื่นคำขอแจ้งการฝึกหัดงานต่อคณะกรรมการ ให้นายทะเบียนเสนอคณะกรรมการพิจารณาจำหน่ายคำขอได้

งานวิจัยของ Charron and Lowe (2009) ระบุว่า มีความจำเป็นที่จะต้องเก็บชั่วโมงเรียนเพิ่มเติมเพื่อให้มีสิทธิ์ในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในขณะที่ประเทศไทยจะต้องฝึกหัดงานครบ 3,000 ชั่วโมงนั้น ก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่เรียนจบบัญชีมาเลือกทำงานในสายงานอาชีพอื่น

Ref. code: 25595802030246DRU

2.2.2.2 การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ

สภาวิชาชีพบัญชี (2559) ระบุว่าผู้ที่ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีต้องผ่านการทดสอบความรู้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ โดย ผู้รับการทดสอบต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาหรือประกาศนียบัตรในวิชาการบัญชีจากสถาบันการศึกษาที่สภาวิชาชีพบัญชีรับรองไว้ในพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 และฝึกหัดงานครบถ้วนแล้ว หรืออยู่ระหว่างการฝึกหัดงานสอบบัญชี การทดสอบแบ่งเป็น 6 วิชา คือ วิชาการบัญชี 1 วิชาการบัญชี 2 วิชาการสอบบัญชี 1 วิชาการสอบบัญชี 2 และ วิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี 1 และวิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี 2 โดยที่การเข้าทดสอบวิชาการสอบบัญชี 1 และวิชาการสอบบัญชี 2 จะต้องมีเวลาฝึกหัดงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีเวลาฝึกหัดงานรวมกันไม่น้อยกว่า 1,000 ชั่วโมง ซึ่งการทดสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละวิชามากกว่าร้อยละ 60 และสามารถเก็บผลการทดสอบได้ระยะเวลา 4 ปี (สภาวิชาชีพบัญชี, 2559) ซึ่งก็หมายความว่า หากไม่สามารถสอบผ่านได้ทั้ง 6 วิชาภายในระยะเวลา 4 ปีที่กำหนดอาจทำให้เกิดหมดแรงจูงใจ และเลิกสอบไปในที่สุด ตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพบัญชีที่อนุญาตให้สามารถเก็บผลการทดสอบแต่ละวิชาได้ภายในระยะเวลา 4 ปีซึ่งหมายความว่าหากไม่สามารถสอบผ่านได้ทั้ง 7 วิชาภายในระยะเวลา 4 ปีที่กำหนด ปัจจุบันคือคือ 6 วิชาภายในระยะเวลา 4 ปี วิชาที่สอบผ่านแล้วก็ต้องกลับมาสอบใหม่ ในกรณีนี้บางคนที่ต้องสอบใหม่ถึงกับท้อจนเลิกคิดที่จะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไปเลยก็มีดังนั้น เพื่อให้มั่นใจว่าจะสอบผ่านครบทุกวิชาภายในระยะเวลา 4 ปีเทคนิคก็คือ ควรเลือกสอบวิชาที่ยากที่สุดหรือวิชาที่ไม่ถนัดที่สุดเป็นอันดับต้นๆ เพื่อให้แน่ใจว่าเมื่อสอบวิชาอื่นหมดแล้วจะไม่ติดอยู่ที่วิชาที่ยากที่สุดซึ่งจะสร้างปัญหาให้กับตนเอง (จักษ์ ปรีชาว่องไวกุล และธวิชุดา บรรจงมณี, 2554)

2.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี

ปัจจุบันมีทางเลือกในการประกอบวิชาชีพบัญชีสำหรับผู้ที่จบการศึกษาจากคณะที่เกี่ยวกับบัญชีมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งสำหรับประเทศไทยนั้นมีสายงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงสำหรับผู้ที่จบบัญชี เช่น การสอบเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากร หรือ TA ซึ่งจัดสอบโดยกรมสรรพากร โดยผู้สอบบัญชีภาษีอากรนั้นสามารถรับรองความถูกต้องของงบการเงินได้เช่นเดียวกับผู้สอบบัญชี แต่สามารถตรวจสอบและรับรองบัญชีเฉพาะห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลขนาดเล็ก (ทุนไม่เกิน 5 ล้านบาท สินทรัพย์รวมไม่เกิน30 ล้านบาท และรายได้รวมไม่เกิน 30 ล้านบาท) (กรมสรรพากร, 2559)

นอกจากนี้ยังมีอาชีพอื่นที่ใกล้เคียงกับสายงานบัญชี เช่น การสอบ Single License หรือการสอบ CISA (Certified Investment and Securities Analyst Program) เป็นต้น ซึ่งทั้ง 2 ใบอนุญาตนั้นเป็นใบรับรองความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพธุรกิจหลักทรัพย์ โดยศูนย์ส่งเสริม

Ref. code: 25595802030246DRU

การพัฒนาความรู้ตลาดทุน (TSI) ได้พยายามผลักดันและส่งเสริมให้เส้นทางวิชาชีพนี้มีความชัดเจนมากขึ้นในอนาคต

สุดท้ายแล้วผู้ที่จบการศึกษาใหม่อาจจะไม่สนใจที่จะสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เนื่องจากมีทางเลือกในการเติบโตในสายงานวิชาชีพอื่นๆ นอกเหนือจากวิชาชีพบัญชี ประกอบกับอาจจะเห็นว่าไม่มีความสำคัญและไม่สอดคล้องกับเป้าหมายทางหน้าที่การงานของตน

2.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.2.4.1 เพศ

งานวิจัยของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2040) กล่าวว่า องค์ประกอบส่วนบุคคล โดยทั่วไปกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันด้านความพึงพอใจ นอกจากนี้ งานวิจัยของศาสทัต จันดา (2555) ระบุว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่แตกต่างกัน ขณะที่งานวิจัยของ Burton et al. (2012) ระบุว่าเพศชาย และเพศหญิงมีแนวโน้มความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การประสบความสำเร็จในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ

2.2.4.2 อายุ

อัตราการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะลดลงเมื่อผู้เข้ารับการทดสอบมีอายุมากขึ้นตามงานวิจัยของ Craik and Salthouse (2000) และงานวิจัยของ Klass and Summers (2004) มีหลักฐานระบุว่าผู้ทดสอบที่อายุน้อยกว่าจะสามารถทำการทดสอบได้ดีกว่าผู้ทดสอบที่อายุมากกว่า อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Brahmasrene and Whitten (2001) และ Dunn and Hall (1984) พบว่าอายุและการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกัน

2.2.4.3 เกรดเฉลี่ย

งานวิจัยของ Titard and Russell (1989) ระบุไว้ว่าเกรดเฉลี่ยเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และจากการทดสอบจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ที่มีเกรดเฉลี่ยที่สูงกว่าจะประสบความสำเร็จในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยยังมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 ที่ไม่ได้ศึกษาในปริญญาขั้นสูงและมีเกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.49 นั้นสอบไม่ผ่านในครั้งแรกที่ทำการทดสอบ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่ามีการปล่อยเกรดในการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

2.2.4.4 ระดับการศึกษา

งานวิจัยของ Donelan and Phillipich (2001) ระบุไว้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงจะมีการสอบผ่านมากกว่า โดยพบว่าผู้เข้าทดสอบร้อยละ 35 ของผู้เข้ารับการทดสอบที่ 559 คน มีวุฒิปริญญาโททางการบัญชี ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูงมีความสัมพันธ์กับอัตรา

Ref. code: 25595802030246DRU

การสอบผ่านของการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ขณะที่งานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ที่ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2.4.5 ประสบการณ์ทำงาน

จากงานวิจัยของ Titard and Russell (1989) ระบุไว้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำบัญชีจะช่วยให้การสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชี อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Dunn and Hall (1984) ระบุว่า การทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติทางบัญชี ดังนั้น ประสบการณ์ทำงานจึงไม่มีผลต่อความสามารถในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2.2.4.6 จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

งานวิจัยของ Weidman (2006) ระบุว่าผู้เข้ารับการทดสอบที่ระยะเวลาห่างจากเวลาที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย การประสบความสำเร็จในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตก็จะยิ่งยากมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าการเข้าทดสอบยิ่งจำนวนมากครั้งมากยิ่งขึ้น จนล่วงเลยเวลาไปนานจะยิ่งทำให้การเข้ารับการทดสอบผ่านมีโอกาสยากมากขึ้น อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นอกจากนี้การสอบที่ทำให้ได้ 6 วิชาภายในระยะเวลา 4 ปี โดยที่ต้องได้รับคะแนนแต่ละวิชามากกว่าร้อยละ 60 ซึ่งถ้าจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบยิ่งมากขึ้นก็จะยิ่งส่งผลให้ท้อจนเลิกสอบเป็นผู้สอบอนุญาตไปในที่สุด (จักษ์ ปรีชาว่องไวกุล และธวิชุดา บรรจงมณี, 2554) ดังนั้น จำนวนครั้งที่เข้าสอบจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ต้องศึกษาว่ามีผลกระทบกับแรงจูงใจในการทดสอบมากน้อยเพียงใด

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

Ref. code: 25595802030246DRU

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

Ref. code: 25595802030246DRU

บทที่ 3
วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และปัจจัยจูงใจต่าง ๆ โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
3.4 สมมุติฐานการวิจัย
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.6 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยพิจารณาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพบัญชี และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ของประเทศไทย หมายความรวมถึง ผู้จัดการสอบบัญชีด้วย โดยบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย ได้แก่ บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์ คูเปอร์ส เอบีเอเอส

Ref. code: 25595802030246DRU

จำกัด บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด และบริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด ซึ่งเรียกสั้นๆ ว่า Big4 ซึ่งแบบสอบถามเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบได้ทั้งผู้ที่กำลังทำงานอยู่ในบริษัท Big4 และผู้ที่เคยทำและลาออกไปแล้ว ด้วยเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถประมาณจำนวนประชากรที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาได้

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างการคำนวณด้วยสูตร Cochran (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

$$n = \frac{P\ (1-P)\ (Z)^{\ 2}}{e^{2}}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P แทน ค่าร้อยละที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด (ซึ่งผู้วิจัยกำหนด p = 0.5)

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ที่ 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)

e แทน ค่าร้อยละของความคลาดเคลื่อน (e = 0.05) จากการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกาหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5%

แทนค่า $n = \frac{0.5\ (1-0.5)\ (1.96)^{\ 2}}{0.05^{2}}$

$N = 384.16$

ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 384 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับและลดความคลาดเคลื่อนกรณีที่คำตอบที่ได้รับไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็น 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดคือไม่น้อยกว่า 384 ตัวอย่าง

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ แบ่งเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables)

1. ปัจจัยด้านการสนับสนุน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์

2. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการฝึกงาน และปัจจัยด้านการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ

Ref. code: 25595802030246DRU

3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี
4. ปัจจัยส่วนบุคคล
   (1) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ
   (2) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ
   (3) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเกรดเฉลี่ย
   (4) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา
   (5) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประสบการณ์ทำงาน
   (6) ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

3.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

แรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

3.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ มีสมมติฐานแบ่งได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

3.4.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

3.4.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

Ref. code: 25595802030246DRU

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

3.4.3 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย

3.4.4 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเกรดเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย แตกต่างกัน

Ref. code: 25595802030246DRU

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บข้อมูลตัวอย่างในการวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วย คำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยจากการศึกษาทบทวนงานวิจัยในอดีตสามารถสรุปได้ว่า มีทั้งสิ้น 4 กลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.1

เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับระดับความเห็น

ระดับความเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การประเมินผล ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น เป็นดังนี้

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด / จำนวนชั้น

= 5-1 / 5

= 0.8

คะแนนสูงสุดคะแนนต่ำสุดจำนวนชั้นจึงได้เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและการตัดสินใจในระดับต่างๆ ดังนี้

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 3.2

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับความเห็น**
4.21 –5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 –4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 –3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 –2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 –1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินแรงจูงใจในการเข้ารับการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scale ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.3

เกณฑ์การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนสำหรับระดับความเห็น

ระดับแรงจูงใจ	**ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ**
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 3.4

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ

คะแนนเฉลี่ย	**ระดับแรงจูงใจ**
4.21 –5.00	มากที่สุด
3.41 –4.20	มาก
2.61 –3.40	ปานกลาง
1.81 –2.60	น้อย
1.00 –1.80	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย ประสบการณ์ทำงาน จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการโดยจะเป็นคำถามแบบให้เลือกได้เพียงคำตอบเดียว

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความครอบคลุมและความตรงของเนื้อหา ลักษณะคำถาม และความเข้าใจง่ายของคำถามโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบและได้มีการปรับปรุงคำถามให้สมบูรณ์เหมาะสมตามที่ได้เสนอแนะ ก่อนทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล

3.6 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการ แนวความคิด จากเอกสาร ตำรา หนังสือ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยขอคำแนะนำจากผู้ที่เชี่ยวชาญ

2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงอีกครั้ง

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (Pilot Test) และปรับปรุงเนื้อหาในส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เข้าใจและความหมายไม่ชัดเจน

Ref. code: 25595802030246DRU

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ.2560 จนได้ข้อมูลตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.8.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ศึกษาลักษณะการกระจายข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย ประสบการณ์ทำงาน จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ และระดับความต้องการเข้ารับการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ เพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แผนภูมิวงกลม (Pie Chart) และแท่งแผนภูมิ (Bar Chart)

3.8.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังต่อไปนี้

3.8.2.1 การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

ในการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้เป็นปัจจัยตัวเดียวกัน เพื่อให้สื่อความหมายตัวแปรได้อย่างครอบคลุม

3.8.2.2 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของประเทศไทย ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 95% โดยทดสอบว่า ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor

Ref. code: 25595802030246DRU

Analysis) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างหรือไม่

3.8.2.3 การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test

เพื่อทดสอบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่

3.8.2.4 การวิเคราะห์ F-Test

เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 กลุ่มขึ้นไป ในการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปซึ่งประกอบด้วย อายุ เกรดเฉลี่ย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

Ref. code: 25595802030246DRU

บทที่ 4
ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยประชากรที่ทำการศึกษา คือ ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ งานวิจัยนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่ต้องการเท่ากับ 400 ตัวอย่าง โดยในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาประมวลผล และวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลเป็นการแจกแจงโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

4.2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

4.1 ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน และผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยระยะเวลาในการรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 1 เดือน (เดือนมีนาคม 2560) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและสามารถรวบรวมได้ จำนวน 515 ชุด ทางผู้วิจัยได้ทำการตัดแบบสอบถามที่เลือกตอบว่าไม่ได้เป็นหรือเคยเป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องการข้อมูลของผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่เท่านั้น ดังนั้น สำหรับการวิจัยครั้งนี้มี

Ref. code: 25595802030246DRU

แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยมีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
1. เพศ		
หญิง	299	74.75%
ชาย	101	25.25%
	400	100.00%
2. อายุ		
น้อยกว่า 23 ปี	8	2.00%
23 – 25 ปี	74	18.50%
26 – 28 ปี	217	54.25%
29 ปีขึ้นไป	101	25.25%
	400	100.00%
3. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	19	4.75%
1 ปี - 3 ปี	84	21.00%
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	219	54.75%
มากกว่า 6 ปี	78	19.50%
	400	100.00%
4. เกรดเฉลี่ย		
2.01-2.50	4	1.00%
2.51-3.00	47	11.75%
3.01-3.50	200	50.00%
3.51-4.00	149	37.25%
	400	100.00%

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.1

ลักษณะส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
5. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	278	69.50%
ปริญญาโท	120	30.00%
สูงกว่าปริญญาโท	2	0.50%
	400	100.00%
6. จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ		
ยังไม่เคย	46	11.50%
1-2 ครั้ง	98	24.50%
3-4 ครั้ง	77	19.25%
5-6 ครั้ง	59	14.75%
7 ครั้งขึ้นไป	120	30.00%
	400	100.00%

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งออกเป็นเพศหญิง 25.25% และเพศชาย 74.75% ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุ 26-28 ปี คิดเป็น 54.25% มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3-6 ปี ซึ่งคิดเป็น 54.75% ของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยที่ 3.01 – 3.50 คิดเป็น 50.00% มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีคิดเป็น 69.50% โดยจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ 7 ครั้งขึ้นไป คิดเป็น 30.00% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

Ref. code: 25595802030246DRU

4.2 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระและแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดสามารถสรุปคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี และตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัววัดของตัวแปรอิสระ

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (องค์กร)			
1.1 สำนักงานสอบบัญชีของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ (เช่น มีการจัดหาติวเตอร์มาสอน, ออกค่าเรียน, ออกค่าสอบ CPA, ให้วันหยุดอ่านหนังสือ เป็นต้น)	4.05	.900	เห็นด้วยมาก
1.2 ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีของท่านมีประสิทธิภาพ	3.64	.885	เห็นด้วยมาก
1.3 ระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีของท่านสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ	3.75	1.064	เห็นด้วยมาก

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัววัดของตัวแปรอิสระ (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1.4 สำนักงานสอบบัญชีของท่านมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากท่านสามารถสอบเป็น CPA ได้ (เงินรางวัลสำหรับผู้สอบได้)	3.00	1.457	เห็นด้วยปานกลาง
1.5 สำนักงานสอบบัญชีของท่านจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมถ้าหากสอบ CPA ได้	2.84	1.419	เห็นด้วยปานกลาง
1.6 สำนักงานสอบบัญชีของท่านมีวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้สอบ CPA	3.43	1.111	เห็นด้วยมาก
1.7 หากท่านสอบ CPA ไม่ได้จะเป็นอุปสรรคในการเลื่อนตำแหน่ง (Promote) หรือเกิดผลเสียต่อหน้าที่การงาน	3.19	1.266	เห็นด้วยปานกลาง
2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ครอบครัว)			
2.1 ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านเป็น CPA	3.87	.874	เห็นด้วยมาก
2.2 ภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA	2.77	1.037	เห็นด้วยปานกลาง
2.3 เพื่อนทำให้ท่านอยากสอบ CPA	3.50	.937	เห็นด้วยมาก
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ความต้องการของมนุษย์)			
3.1 ท่านรู้สึกว่าถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้ท่านรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน	3.98	.827	เห็นด้วยมาก
3.2 ท่านรู้สึกไม่สบายใจถ้าสอบ CPA ไม่ผ่าน	3.57	.950	เห็นด้วยมาก

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัววัดของตัวแปรอิสระ (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
4. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การฝึกหัดงาน)			
4.1 การฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว	3.71	.885	เห็นด้วยมาก
5. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ)			
5.1 เนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป	3.02	.948	เห็นด้วยปานกลาง
5.2 ท่านคิดว่าจำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชา เหมาะสมแล้ว	3.38	.804	เห็นด้วยปานกลาง
5.3 ท่านคิดว่าข้อสอบหรือเกณฑ์ในการตรวจของสภาพวิชาชีพบัญชียากเกินไป	3.44	.811	เห็นด้วยมาก
5.4 ยิ่งเวลาผ่านไป โอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น	3.92	.927	เห็นด้วยมาก
5.5 ท่านคิดว่าเกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%)	3.73	.747	เห็นด้วยมาก
5.6 ท่านคิดว่าสภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว	3.50	.947	เห็นด้วยมาก

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัววัดของตัวแปรอิสระ (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี			
6.1 CPA ไม่มีความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	2.36	1.001	เห็นด้วยน้อย
6.2 ท่านมีความสนใจงานในสายอาชีพอื่นนอกเหนือจากการสอบบัญชี	3.90	.843	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยอิสระที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด 5 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (องค์กร) ในเรื่องของสำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.05 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ความต้องการของมนุษย์) ในเรื่องของความรู้สึกว่าถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้ท่านรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ในส่วนของปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ) ในเรื่องของยิ่งเวลาผ่านไป โอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในส่วนของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ในเรื่องของความสนใจงานในสายอาชีพอื่นนอกเหนือจากการสอบบัญชี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และในส่วนของปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ครอบครัว) ในเรื่องของครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านเป็น CPA ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

สำหรับปัจจัยอิสระที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุด 5 อันดับสุดท้าย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ในเรื่องของ CPA ไม่มีความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 รองลงมาเป็นปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ครอบครัว) ในเรื่องของภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 ปัจจัยทางด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (องค์กร) ในเรื่องของ สำนักงานสอบบัญชีจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมถ้าหากสอบ CPA ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และสำนักงานสอบบัญชีของท่านมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากท่านสามารถสอบเป็น CPA ได้

Ref. code: 25595802030246DRU

(เงินรางวัลสำหรับผู้สอบได้) ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ) ในเรื่องขอเนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการแรงจูงใจในการการเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
แรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต	3.65	.975	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

วัตถุประสงค์หนึ่งของงานวิจัยนี้ คือ การศึกษาว่าในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test สำหรับการทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับการทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันด้านเพศ อายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านเกรดเฉลี่ย ด้านระดับการศึกษา และด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

Ref. code: 25595802030246DRU

4.3.1 เพศกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์เพศกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

เพศ	**N**	**ค่าเฉลี่ย (Mean)**	**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)**	**Sig.**
ชาย	101	3.80	0.938	.251
หญิง	299	3.60	0.983	

จากการทดสอบเพศกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.251 ซึ่งมากกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่ต่างกัน ดังนั้นเพศจึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพราะไม่ว่าเพศใดๆ ก็มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2040) กล่าวว่าองค์ประกอบส่วนบุคคล โดยทั่วไปกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงานเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกันด้านความพึงพอใจ นอกจากนี้ งานวิจัยของศาสทัต จันดา (2555) ระบุว่าเพศที่แตกต่างกัน มีความต้องการในการเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตไม่แตกต่างกัน ขณะที่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burton et al. (2012) ระบุว่าเพศชาย และเพศหญิงมีแนวโน้มความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การประสบความสำเร็จในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ

Ref. code: 25595802030246DRU

4.3.2 อายุกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์อายุกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)	Sig.
น้อยกว่า 23 – 25 ปี	82	3.59	1.030	0.007
26 – 28 ปี	217	3.55	0.971	
29 ปีขึ้นไป	101	3.91	0.896	

จากการทดสอบอายุกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 29 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจที่จะเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เนื่องมาจากอายุมากยิ่งขึ้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจจากตนเองสืบเนื่องมาจากการเห็นผู้อื่นที่สอบเป็นผู้สอบบัญชีได้แล้วนั้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในส่วนหนึ่ง

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Craik and Salthouse (2000) ที่ระบุว่าอัตราการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะลดลงเมื่อผู้เข้ารับการทดสอบมีอายุมากขึ้น งานวิจัยของ Klass and Summers (2004) มีหลักฐานระบุว่าผู้ทดสอบที่อายุน้อยกว่าจะสามารถทำการทดสอบได้ดีกว่าผู้ทดสอบที่อายุมากกว่า และงานวิจัยของ Brahmasrene and Whitten (2001) และ Dunn and Hall (1984) พบว่าอายุและการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกัน

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.6

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของอายุของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกัน

อายุ (I)	อายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
23-25 ปี	26-28 ปี	.037	.125	.768
	มากกว่า 28 ปี	-.326*	.143	.024
26-28 ปี	23-25 ปี	-.037	.125	.768
	มากกว่า 28 ปี	-.363*	.116	.002
มากกว่า 28 ปี	23-35 ปี	.326*	.143	.024
	26-28 ปี	.363*	.116	.002

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของอายุของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ตามตารางที่ 4.6 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของกลุ่มต่างๆ ทีละคู่ โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุ 23-25 ปี และผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุ 26-28 ปี มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีอายุ 23-25 ปี และ 26-28 ปี มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นช่วงที่เปลี่ยนแปลง และตัดสินใจในการประกอบอาชีพในวิชาชีพสอบบัญชี

4.3.3 ประสบการณ์การทำงานกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.7

ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ประสบการณ์ทำงาน	**N**	**ค่าเฉลี่ย (Mean)**	**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)**	**Sig.**
ต่ำกว่า 1 ปี - 3 ปี	103	3.42	1.071	.000
มากกว่า 3 ปี - 6 ปี	219	3.63	0.916	
มากกว่า 6 ปี	78	4.00	0.912	

จากการทดสอบประสบการณ์การทำงานกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบพบว่า ยิ่งกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ก็จะยิ่งมีแรงจูงใจที่จะเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ย่อมมีแนวโน้มที่จะอยู่ในสายงานอาชีพตรวจสอบบัญชี และการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนถึงความรู้ความสามารถทางด้านการสอบบัญชี รวมถึงอนาคตในสายงานด้านนั้นๆ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจึงมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยและยังไม่รู้แนวทางอนาคตในสายงานอาชีพตรวจสอบบัญชี

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Titard and Russell (1989) ที่ระบุไว้ว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำบัญชีจะช่วยให้การสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการสอบบัญชี อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Dunn and Hall (1984) ระบุว่าการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติทางบัญชี ดังนั้นประสบการณ์ทำงานจึงไม่มีผลต่อความสามารถในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.8

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน (I)	ประสบการณ์ทำงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1-3 ปี	มากกว่า 3-6 ปี	-.213	.114	.064
	มากกว่า 6 ปี	-.583*	.144	.000
มากกว่า 3-6 ปี	1-3 ปี	.213	.114	.064
	มากกว่า 6 ปี	-.370*	.126	.004
มากกว่า 6 ปี	1-3 ปี	.583*	.144	.000
	มากกว่า 3-6 ปี	.370*	.126	.004

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ทำงานของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ตามตารางที่ 4.8 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของกลุ่มต่างๆ ทีละคู่ โดยพิจารณาจากค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 พบว่า ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3-6 ปี มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3-6 ปี มีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน อาจจะมีแรงจูงใจที่น้อย และประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี เริ่มที่จะมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเนื่องจากเป็นช่วงของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโสที่เริ่มที่จะเห็นความสำคัญในอาชีพผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

4.3.4 เกรดเฉลี่ยกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 4 ดังนี้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเกรดเฉลี่ยที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.9

ผลการวิเคราะห์เกรดเฉลี่ยกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

เกรดเฉลี่ย	**N**	**ค่าเฉลี่ย (Mean)**	**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)**	**Sig.**
ต่ำกว่า 2.00-3.00	51	3.53	1.027	0.056
3.01-3.50	200	3.57	0.995	
3.51-4.00	149	3.80	0.915	

จากการทดสอบเกรดเฉลี่ยกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.056 ซึ่งมากกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าเกรดเฉลี่ยที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่มีการคัดเลือกผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีเกรดเฉลี่ยค่อนข้างสูง และเมื่อได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานแล้ว ไม่ว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจะมีเกรดเฉลี่ยเท่าใดก็จะได้รับการกระตุ้นจากสำนักงานให้เข้ารับการทดสอบจนเกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Titard and Russell (1989) ระบุไว้ว่าเกรดเฉลี่ยเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยผู้ที่มีเกรดเฉลี่ยที่สูงกว่าจะประสบความสำเร็จในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยของ Titard and Russell (1989) ยังมีกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ 50 ที่ไม่ได้ศึกษาในปริญญาขั้นสูงและมีเกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 – 3.49 ซึ่งสอบไม่ผ่านในครั้งแรกที่ทำการทดสอบ จึงอาจเป็นไปได้ว่ามีการปล่อยเกรดในการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษา

4.3.5 ระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 5 ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ระดับการศึกษา	**N**	**ค่าเฉลี่ย (Mean)**	**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)**	**Sig.**
ปริญญาตรี	278	3.57	0.950	0.774
ปริญญาโทถึงสูงกว่าปริญญาโท	122	3.82	1.012	

จากการทดสอบระดับการศึกษากับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้การวิเคราะห์ Independent-Sample T Test ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.774 ซึ่งมากกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือปริญญาโทถึงสูงกว่าปริญญาโทมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทยมีเกณฑ์ขั้นต่ำเพียงปริญญาตรี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทสามารถเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การเป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีถึงแม้ว่าจะมีการศึกษาในระดับปริญญาโท ก็จัดว่าเป็นพนักงานในระดับต้นเช่นเดียวกับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งพนักงานในระดับต้นต่างก็มีแรงจูงใจที่จะเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องงานวิจัยของโชติกา ระโส (2555) ที่ได้ทำการศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4.3.6 จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 และกำหนดสมมติฐานที่ 5 ดังนี้

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ	**N**	**ค่าเฉลี่ย (Mean)**	**ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Std. Deviation)**	**F**	**Sig.**
ยังไม่เคย	46	2.91	1.170	11.851	0.000
1-2 ครั้ง	98	3.26	0.877		
3-4 ครั้ง	77	3.62	0.762		
5-6 ครั้ง	59	3.93	0.763		
7 ครั้งขึ้นไป	120	4.13	0.885		

จากการทดสอบจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบกับระดับแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่า α 0.05 ดังนั้นจึงสรุปว่าจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากผู้ที่เข้ารับการทดสอบยิ่งได้เข้ารับการทดสอบจำนวนหลายครั้งขึ้นจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นของตนเองในการเข้ารับการทดสอบเพื่อให้ผ่านการทดสอบ หรือจำนวนที่เข้าทดสอบหลายครั้งยิ่งมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบนั้น แสดงให้เห็นถึงวิชาการที่เข้ารับการทดสอบจำนวนมากหลายวิชา ซึ่ง 6 วิชาอาจจะต้องใช้การสอบหลายครั้งมากยิ่งขึ้น และอาจมีการสอบผ่านในบางรายวิชาจึงทำให้มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Weidman (2006) ระบุว่าผู้เข้ารับการทดสอบที่ระยะเวลาห่างจากเวลาที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัย การประสบความสำเร็จในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตก็จะยิ่งยากมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าการเข้าทดสอบยิ่งจำนวนมากครั้งมากยิ่งขึ้น จนล่วงเลยเวลาไปนานจะยิ่งทำให้การเข้ารับการทดสอบผ่านมีโอกาสยากมากขึ้น อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นอกจากนี้การสอบที่ทำให้ได้ 6 วิชาภายในระยะเวลา 4 ปี โดยที่ต้องได้รับคะแนนแต่ละวิชามากกว่าร้อยละ 60 ซึ่งถ้าจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบยิ่งมากขึ้นก็จะยิ่งส่งผลให้ท้อจนเลิกสอบเป็นผู้สอบอนุญาตไปในที่สุด (จักษ์ ปรีชาว่องไวกุล และธวิชุดา บรรจงมณี, 2554)

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.12

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกัน

จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ (I)	จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ยังไม่เคย	1-2 ครั้ง	-.342*	.158	.031
	3-4 ครั้ง	-.710*	.164	.000
	5-6 ครั้ง	-1.019*	.173	.000
	7ครั้งขึ้นไป	-1.212*	.153	.000
1-2 ครั้ง	ยังไม่เคย	.342*	.158	.031
	3-4 ครั้ง	-.368*	.134	.006
	5-6 ครั้ง	-.677*	.145	.000
	7ครั้งขึ้นไป	-.870*	.120	.000
3-4 ครั้ง	ยังไม่เคย	.710*	.164	.000
	1-2 ครั้ง	.368*	.134	.006
	5-6 ครั้ง	-.309*	.153	.044
	7ครั้งขึ้นไป	-.502*	.129	.000
5-6 ครั้ง	ยังไม่เคย	1.019*	.173	.000
	1-2 ครั้ง	.677*	.145	.000
	3-4 ครั้ง	.309*	.153	.044
	7ครั้งขึ้นไป	-.193	.140	.170
7ครั้งขึ้นไป	ยังไม่เคย	1.212*	.153	.000
	1-2 ครั้ง	.870*	.120	.000
	3-4 ครั้ง	.502*	.129	.000
	5-6 ครั้ง	.193	.140	.170

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่แตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) ตามตารางที่ 4.12 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของกลุ่มต่างๆ ทีละคู่ โดย

Ref. code: 25595802030246DRU

พิจารณาจากค่า Sig. ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ 0.05 พบว่า ผู้ที่ยังไม่เคยเข้ารับการทดสอบ และผู้ที่เข้ารับการทดสอบ 1-2 ครั้ง มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ในขณะที่ผู้ที่เข้ารับการทดสอบ 3-4 ครั้ง มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการทดสอบ เข้ารับการทดสอบ 1-2 ครั้ง และเข้ารับการทดสอบ 7 ครั้งขึ้นไป ในขณะที่ผู้ที่เข้ารับการทดสอบ 5-6 ครั้ง มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบแตกต่างจาก ผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการทดสอบ และเข้ารับการทดสอบ 1-2 ครั้ง และผู้ที่เข้ารับการทดสอบ 7 ครั้งขึ้นไป มีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบแตกต่างจากผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการทดสอบ เข้ารับการทดสอบ 1-2 ครั้ง และเข้ารับการทดสอบ 3-4 ครั้ง ซึ่งผู้ที่ยังไม่เคยรับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบที่ต่ำที่สุด ซึ่งเป็นไปได้ว่ายังไม่คุ้นเคยกับการทดสอบและข้อสอบที่ใช้ในการทดสอบ ทำให้เกิดแรงจูงใจการทดสอบในระดับที่ต่ำ

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

จากการออกแบบแบบสอบถาม โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดปัจจัยเบื้องต้นได้ 6 ปัจจัย ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความเหมาะสมของปัจจัยและตัววัดเหล่านั้นอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เหมาะสมและเกิดความถูกต้องของผลการวิเคราะห์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของปัจจัยและตัววัดเบื้องต้นนั้นอาจมีความสัมพันธ์กันเอง หรือมีแนวโน้มของข้อมูลไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถรวบรวมและกำหนดเป็นปัจจัยใหม่ที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การวิเคราะห์ความเหมาะสมตัวแปรอิสระโดยวิธีการวิเคราะห์ปัจจัย

4.4.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมตัวแปรอิสระโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย

เบื้องต้นผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระต่างๆ ทั้ง 21 ตัวแปร ซึ่งเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัววัดต่างๆ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีตัววัดหลายคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลต่อการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัววัดเหล่านั้นไปทำการวิเคราะห์และสกัดปัจจัยต่อไป โดยการวิเคราะห์ปัจจัยอันดับการจะใช้สถิติทดสอบในการวิเคราะห์คือ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Barlett’s Test Sphericity ในการทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระที่จะทำการสกัดปัจจัยหรือไม่

Ref. code: 25595802030246DRU

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งถ้าค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่ค่า1) แสดงว่าสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยในการแบ่งกลุ่มตัวแปรได้ แต่ถ้า KMO มีค่าน้อย (เข้าสู่ค่า 0) แสดงว่าไม่สมควรนำเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยมาใช้ ส่วนในการทดสอบแบบ Barlett's Test Sphericity ซึ่งใช้ในการทดสอบค่าสหสัมพันธ์โดยรวมของตัวแปรย่อยที่นำมาวิเคราะห์ ข้อมูลที่เหมาะสมจะต้องมีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และได้ตั้งสมมติฐาน คือ

H_0: ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และ

H_1: ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

การวิเคราะห์ค่า KMO และ Bartlett's Test

ตารางที่ 4.13

ค่า KMO และ Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.786
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2517.477
	df	210
	Sig.	.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เมื่อทำการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์ปัจจัยจะได้ค่า KMO มีค่าเท่ากับ 0.786 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่า ข้อมูลที่รวบรวมได้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยในระดับดีมาก และเมื่อทำการทดสอบของบาร์ทเร็ตต พบว่า ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2517.477 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญในการทดสอบ (0.05) แสดงว่า เมทริกซ์สัมพันธ์ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ หรืออีกนัยหนึ่งคือ ตัวแปรทั้ง 21 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันนั่นเอง

4.4.2 การกำหนดกลุ่มปัจจัย

จากการทดสอบการวิเคราะห์ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ามีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ในขั้นต่อมาผู้วิจัยได้ทำการสกัดปัจจัย (Extraction) แบบ Principal Component Analysis (PCA) และเพื่อให้น้ำหนักขององค์ประกอบในปัจจัยที่สกัด

Ref. code: 25595802030246DRU

ได้มีความชัดเจนมากขึ้นจึงใช้วิธีหมุนแกนแบบ Varimax แล้วใช้เกณฑ์ในการตัดสินจำนวนปัจจัยที่เหมาะสมจากการพิจารณาค่า Eigenvalue ที่มากกว่า 1 และค่า Factor Loading ของตัววัดในปัจจัยต้องไม่น้อยกว่า 0.5 ซึ่งตัววัดแต่ละตัวจะต้องไม่มีค่า Factor Loading สูงใกล้เคียงกันมากกว่า 1 ปัจจัย

เมื่อวิเคราะห์ค่าสถิติสาหรับแต่ละปัจจัยทั้งก่อนและหลังการสกัดปัจจัยโดยวิธี PCA พบค่าของ Initial Eigenvalues ซึ่งหมายถึง ความแปรปรวนทั้งหมดในตัวแปรเดิมที่สามารถอธิบายได้โดยปัจจัยจากตารางสามารถสรุปจำนวนตัววัดได้ทั้งหมด 21 ตัววัด ซึ่งสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยใหม่ได้ทั้งสิ้น 6 กลุ่มปัจจัย โดยกลุ่มปัจจัยดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เท่ากับ 60.579% (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข) ซึ่งสามารถแสดงการเปรียบเทียบในการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มปัจจัยและตัววัดต่างๆ ระหว่างปัจจัยหรือตัววัดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และปัจจัยหรือตัววัดที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร	**1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน**
1.1 สำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่	1.1 สำนักงานสอบบัญชีมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากสามารถสอบเป็น CPA ได้
1.2 ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ	1.2 สำนักงานสอบบัญชีจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมถ้าหากสอบ CPA ได้
1.3 ระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ	1.3 สำนักงานสอบบัญชีมีวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้สอบ CPA
1.4 สำนักงานสอบบัญชีมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากสามารถสอบเป็น CPA ได้	1.4 หากสอบ CPA ได้จะได้เลื่อนตำแหน่ง
1.5 สำนักงานสอบบัญชีจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมถ้าหากสอบ CPA ได้	
1.6 สำนักงานสอบบัญชีมีวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้สอบ CPA	
1.7 หากสอบ CPA ได้จะได้เลื่อนตำแหน่ง	

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.14

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว 2.1 ครอบครัวสนับสนุนให้เป็น **CPA** 2.2 ภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA 2.3 เพื่อนทำให้อยากสอบ CPA	**2. ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ** 2.1 การฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว 2.2 จำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชา เหมาะสมแล้ว 2.3 เกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%) 2.4 สภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ 3.1 ถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน 3.2 ถ้าสอบ CPA ไม่ผ่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	**3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร** 3.1 สำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ 3.2 ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ 3.3 ระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ
4. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การฝึกหัดงาน) 4.1 การฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว	**4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี** 4.1 ครอบครัวสนับสนุนให้เป็น CPA 4.2 ถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน 4.3 ถ้าสอบ CPA ไม่ผ่านจะรู้สึกไม่สบายใจ 4.4 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความสนใจในงานสายงานอาชีพด้านอื่น 4.5 CPA ไม่มีความสำคัญกับความก้าวหน้าทางอาชีพ

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.14

เปรียบเทียบปัจจัยและตัววัดจากการทบทวนวรรณกรรมและจากผลการวิเคราะห์ปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัย
5. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ) 5.1 เนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป 5.2 จำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชา เหมาะสมแล้ว 5.3 ข้อสอบหรือเกณฑ์ในการตรวจของสภาพวิชาชีพบัญชีมีความเหมาะสม 5.4 ยิ่งเวลาผ่านไป โอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น 5.5 เกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%) 5.6 สภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว	**5. ปัจจัยด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบ และความยากในการผ่านการทดสอบ** 5.1 เนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป 5.2 ข้อสอบหรือเกณฑ์ในการตรวจของสภาพวิชาชีพบัญชีมีความเหมาะสม 5.3 ยิ่งเวลาผ่านไป โอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี 6.1 CPA ไม่มีความสำคัญกับความก้าวหน้าทางอาชีพ 6.2 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความสนใจในงานสายงานอาชีพด้านอื่น	**6. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว** 6.**1** ภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA 6.**2** เพื่อนทำให้อยากสอบ CPA

จากการวิเคราะห์ปัจจัย ทำให้ได้มาซึ่งปัจจัยใหม่จำนวน 6 ปัจจัยข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีการปรับเปลี่ยนสมมติฐานงานวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการจัดกลุ่มปัจจัยดังนี้

Ref. code: 25595802030246DRU

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพอื่นส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบ และความยากในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

นอกจากนี้ระหว่างการวิเคราะห์ปัจจัย เมื่อได้แบ่งตัววัดทั้งหมดออกเป็น 6 ปัจจัย ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการบันทึกคะแนนปัจจัย (Factor Score) ของแต่ละปัจจัย เพื่อนำไปวิเคราะห์ค่าทางสถิติอื่นๆ ที่สนใจต่อไป

4.4.3 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ โดยปัจจัยที่ได้จากการจัดกลุ่ม Factor Score (คะแนนของแต่ละปัจจัย) ที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและคะแนนของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์หาสมการถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์การถดถอยดังกล่าว จะสามารถบอกได้ว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยได้นำกลุ่มปัจจัยทั้งหมดที่คาดว่ามีผลต่อแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 ปัจจัย ไปทำการวิเคราะห์

Ref. code: 25595802030246DRU

สหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเอง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระไม่ได้มีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งผลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าทั้ง 6 ปัจจัย ที่ได้จากการจัดกลุ่มปัจจัย ไม่มีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในส่วนของการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบ Multiple Regression เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ซึ่งใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจำนวน 400 ชุด และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 นำตัวแปรเข้าสมการโดยวิธี All Enter เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยโดยพิจารณาค่า Sig. เปรียบเทียบกับ ค่า α 0.05 ผลการวิเคราะห์เป็นดังนี้

ตารางที่ 4.15

ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495[a]	.245	.234	.854

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) สูงสุด คือ 0.245 หมายความว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวสามารถอธิบายการแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (ตัวแปรตาม) ได้ร้อยละ 24.5 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 75.5 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.16

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	92.988	6	15.498	21.273	.000[b]
	Residual	286.310	393	.729		
	Total	379.297	399			

Ref. code: 25595802030246DRU

การวิเคราะห์ผลจากตารางที่ 4.16 มีการตั้งสมมติฐาน คือ

H_0: ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

H_1: ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จากการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญ (α) 0.05 นั้น ผลจากการทดสอบได้ตามตารางที่ 4.14 ค่า Sig. เป็น 0.000 ซึ่งน้อยกว่า α ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 นั่นคือตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.902	.471		-1.914	.056
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทน	-.025	.066	-.019	-.381	.703
ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ	.424	.075	.265	5.671	.000
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร	.245	.061	.198	4.002	.000
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี	.458	.103	.211	4.448	.000

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ (ต่อ)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ปัจจัยด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบและความยากในการผ่านการทดสอบ	-.059	.076	-.035	-.776	.438
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว	.209	.072	.130	2.907	.004

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาค่า Sig. สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (T-Test ของปัจจัยที่มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05) มีจำนวน 4 ปัจจัย และจากผลของการวิเคราะห์แต่ละตัวแปรจะได้ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ถ้าตัวแปรอิสระตัวใดมีค่า Beta Coefficient สูง แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นส่งผลต่อตัวแปรตามมาก ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ครอบครัว และความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพอื่น ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร โดยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ สามารถตอบสมมติฐานของงานวิจัยได้ตามแต่ละสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.703 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 7 ซึ่งสามารถตีความได้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้ง

Ref. code: 25595802030246DRU

ในเรื่องของสำนักงานสอบบัญชีมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากสามารถสอบเป็น CPA ได้ สำนักงานสอบบัญชีจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมถ้าหากสอบ CPA ได้ สำนักงานสอบบัญชีมีวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้สอบ CPA และหากสอบ CPA ได้จะได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยใดเลยที่กล่าวมาในบทที่ 2 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานบัญชีไม่ได้มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพื่อจูงใจให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งไม่แตกต่างกันสำหรับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่แต่ละแห่ง จึงทำให้ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 ซึ่งสามารถตีความได้ว่าปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของการฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว จำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชา เหมาะสมแล้ว เกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%) และสภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของในอดีตที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 สืบเนื่องมาจากสภาวิชาชีพบัญชีเป็นหน่วยงานที่กำหนดชั่วโมงการฝึกหัดงาน รวมถึงการทดสอบความรู้ จำนวนลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวมีการยึดถือปฏิบัติมาเป็นเวลานาน เป็นที่ยอมรับของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ การที่จะเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ก็จะต้องผ่านข้อกำหนดดังกล่าว ดังนั้น ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 ซึ่งสามารถตีความได้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของสำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ และระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของในอดีตที่กล่าวไว้ใน

Ref. code: 25595802030246DRU

บทที่ 2 ที่กล่าวว่าสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ที่มีมาตรฐานมักจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่เริ่มต้นจากการเป็นผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีในปีแรกๆ จนถึงระดับหุ้นส่วนผู้ตรวจสอบบัญชี เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้และการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ สำนักงานที่มีมาตรฐานยังจัดให้มีการจัดอบรมเพื่อเตรียมตัวสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้วย (จักษ์ ปรีชาว่องไวกุล และธวิชุดา บรรจงมณี, 2554) ซึ่งระบบการสนับสนุนดังกล่าวจะมีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้ Weidman (2006) พบว่าการให้การสนับสนุนในการให้วันหยุดการทำงานสำหรับการเตรียมตัวสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตเป็นระยะเวลากว่า 2 อาทิตย์โดยยังได้รับเงินเดือนจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครสอบ หรือแม้แต่การให้เบิกค่าเล่าเรียนสำหรับคอร์สติวเตรียมสอบ หรือเบิกค่าสมัครสอบก็จะส่งผลต่อพนักงานรุ่นใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีรับอนุญาตได้เช่นกัน (Lasch, 2005; Titard & Russell, 1989)

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10 ซึ่งสามารถตีความได้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวให้เป็น CPA ความรู้สึกประสบความสำเร็จถ้าสามารถสอบ CPA ได้ และถ้าสอบ CPA ไม่ผ่านจะรู้สึกไม่สบายใจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงจูงใจให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นอกจากนี้ ความก้าวหน้าในงานสายงานอาชีพด้านอื่นที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีก็ส่งผลต่อแรงจูงใจให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า แม้ว่าผู้ช่วยผู้สอบบัญชีจะให้ความสนใจกับสายงานอื่นที่ไม่ต้องใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี แต่ใบอนุญาตฯ ดังกล่าวเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นใบเบิกทางที่ดีในการสมัครงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชี เป็นต้น ดังนั้น ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่ไม่ต้องการทำงานด้านการสอบบัญชีต่อไปและต้องการทำงานในสายงานอื่นที่มีตำแหน่งสูงขึ้น จึงมีแรงจูงใจที่จะเข้ารับการทดสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย ผิวคราม (2533, น. 76) ที่เสนอว่าแรงจูงใจด้านความรัก ความถนัด และความสนใจจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำการใดๆ โดยแสดงถึงความโน้มเอียงที่บุคคลเลือกหรือทำสิ่งหนึ่ง

Ref. code: 25595802030246DRU

สิ่งใดมากกว่าสิ่งอื่นๆ ความถนัดของบุคคลจะบอกถึงระดับความสามารถว่าจะประสบผลสำเร็จในด้านการเรียนรู้หรือเกิดทักษะในสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งต้องมีความรักและความสนใจที่จะฝึกฝนจึงจะประสบความสำเร็จในการกระทำสิ่งนั้น หากผู้ใดมีความรัก ความสนใจ และความถนัด ในการกระทำสิ่งต่างๆ มากก็ย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากน้อยตามไปด้วย และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความรักความถนัดและความสนใจ มีแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคคลตัดสินใจกระทำการใดๆ อยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบ และความยากในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.438 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 11 ซึ่งสามารถตีความได้ว่าปัจจัยด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบ และความยากในการผ่านการทดสอบไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของเนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป ข้อสอบหรือเกณฑ์ในการตรวจของสภาพวิชาชีพบัญชีมีความเหมาะสม และยิ่งเวลาผ่านไปโอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจเนื่องมาจากเนื้อหาของการสอบ เกณฑ์ในการผ่านการทดสอบ และความยากของการผ่านการทดสอบ เป็นสิ่งที่กำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชี ไม่ว่าผู้ที่ต้องการจะเข้าสอบจะเห็นว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมก็ตาม ก็จะต้องเข้ารับการทดสอบด้วยเนื้อหาและเกณฑ์ดังกล่าว ดังนั้น ปัจจัยด้านความเหมาะสมของเนื้อหาและเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบและความยากในการผ่านการทดสอบจึงไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

สมมติฐานที่ 12 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 12 ซึ่งสามารถตีความได้ว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA และเพื่อนทำให้อยากสอบ CPA ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charron and Lowe (2009) กล่าวว่าผู้ที่จบการศึกษาใหม่จะมองว่าการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ไม่มีแรงกดดันและเวลาที่ตายตัวอย่างเช่นการสอบในมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถเลื่อนออกไปได้ และการตัดสินใจในการเลือกอาชีพอาจขึ้นอยู่กับครอบครัวอีกด้วย นอกจากนี้ทฤษฎี Young Adult Theory ของ Erikson (1963) ระบุว่าในช่วงผู้ใหญ่ตอนต้นมีแนวโน้มที่จะได้รับอิทธิพลจากกลุ่มสังคมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนในการตัดสินใจทำงานในสายงานอาชีพบัญชี รวมไปถึงอิทธิพลจากเพื่อนในการกระตุ้นให้เข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

Ref. code: 25595802030246DRU

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานสอบบัญชี ทั้งสำนักงานสอบบัญชีนานาชาติ (International Firm) ที่อยู่ในประเทศไทย และสำนักงานสอบบัญชีของไทย (Local Firm) ในการปรับปรุงระบบสนับสนุนขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) รวมถึงเป็นแนวทางให้กับนิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับบัญชีในการทำความเข้าใจถึงแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ รวมถึงหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่สภาวิชาชีพกำหนด เพื่อเตรียมตัวพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับวิชาชีพบัญชี

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อมาทำแบบสอบถามและเก็บข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติเชิงพรรณนาในการพิสูจน์สมมติฐาน และได้รับข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 400 ชุด จากนั้นนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถทำการสรุปผลการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านเพศ อายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้านเกรดเฉลี่ย ด้านระดับการศึกษา และด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ ว่ามีผลต่อแรงจูงใจให้การเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตหรือไม่ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วัดค่าตัวแปรโดยใช้ Independent-Sample T Test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่แยกตามเพศ และระดับการศึกษา และใช้วิธี One-way ANOVA สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน เกรดเฉลี่ย และจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านประสบการณ์ทำงาน และด้านจำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ ด้านเกรดเฉลี่ย และด้านระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

Ref. code: 25595802030246DRU

5.1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ทั้ง 21 ตัวแปร โดยใช้วิธีการหมุนแกนแบบ Varimax สามารถจัดกลุ่มได้ 6 ปัจจัยใหม่ด้วยกัน และเมื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพอื่น และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

5.1.2.1 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์

ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของครอบครัวสนับสนุนให้เป็น CPA ถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน ถ้าสอบ CPA ไม่ผ่านจะรู้สึกไม่สบายใจ CPA มีความสำคัญกับความก้าวหน้าทางอาชีพและผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความสนใจในงานสายงานอาชีพด้านอื่น

5.1.2.2 ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้

จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของการฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว จำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชาเหมาะสมแล้ว เกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%) และสภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว

5.1.2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กร

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของสำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ และระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ

5.1.2.4 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA และเพื่อนทำให้อยากสอบ CPA

Ref. code: 25595802030246DRU

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานสอบบัญชี และนิสิตนักศึกษาบัญชี

ผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่เข้าใจถึงปัจจัยในการที่จะทำให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต รวมถึงเป็นแนวทางให้กับนิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในคณะหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีได้ทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อพิจารณาตนเองเบื้องต้น และพัฒนาความพร้อมอย่างเหมาะสม เพราะฉะนั้น การเตรียมพร้อมให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ สำนักงานสอบบัญชี และนิสิต นักศึกษากำลังศึกษาในคณะที่เกี่ยวข้องกับบัญชี และในอนาคตจะได้เข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ควรเน้นปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากความต้องการของมนุษย์ ครอบครัว และความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช่ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชีส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำนักงานสอบบัญชีควรจัดระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี รวมถึงให้ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพบัญชีเพื่อให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเห็นความสำคัญและอนาคตของอาชีพผู้สอบบัญชี เนื่องจากถ้าความต้องการของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเห็นว่ามีความสำคัญหรือตรงกับความต้องการของตนเองนั้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตมากยิ่งขึ้น นิสิต นักศึกษาควรทำความเข้าใจในงานวิจัยนี้ และพัฒนาความรู้เชิงวิชาการประกอบกับความรู้เชิงปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในการเข้ารับการทดสอบ รวมถึงรู้ตนเองว่าถนัดในสายงานอาชีพนี้หรือไม่ เนื่องจากความต้องการของมนุษย์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

2. ปัจจัยด้านการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต สำนักงานสอบบัญชีควรให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะ หลักเกณฑ์ วิธีการเข้ารับการทดสอบ เมื่อพนักงานรู้ในสิ่งที่จำเป็นในการเข้ารับการทดสอบ จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบมากยิ่งขึ้น นิสิต นักศึกษาควรศึกษาเกี่ยวกับการฝึกหัดงาน และการทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ ตลอดจนการติดตามการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลักเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และเข้ารับการฝึกหัดงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่จะเป็นการได้ทดลองงานจริงก่อนที่จะต้องเป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเมื่อจบการศึกษา ซึ่งจะต้องทำการฝึกหัดงานทั้งสิ้น 3,000 ชั่วโมง เพื่อให้ผ่านเกณฑ์ในการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

Ref. code: 25595802030246DRU

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวกับระบบองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ทั้งในเรื่องของสำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ เช่น มีการจัดหาติวเตอร์มาสอน ออกค่าเรียน ออกค่าสอบ CPA หรือให้วันหยุดอ่านหนังสือ เป็นต้น ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ และระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ

4. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ครอบครัวและเพื่อนควรมีการสนับสนุนให้กับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเพื่อนำไปสู่แรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบ สำนักงานสอบบัญชีควรอธิบายให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีเห็นว่าการเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตส่งผลดีต่อครอบครัวอย่างไร และการทำให้เพื่อนร่วมงานมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดแรงกระตุ้นอีกทางหนึ่งที่ทำให้แรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบมีมากขึ้น

5. สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล สำนักงานสอบบัญชีควรให้ความสำคัญกับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่อายุ 29 ปีขึ้นไป และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 6 ปี หรือในระดับผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโสถึงขั้นผู้จัดการสอบบัญชี รวมถึงผู้ที่เข้ารับการทดสอบมากกว่า 7 ครั้งขึ้นไป เนื่องจากเป็นช่วงที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่สูงสุด ซึ่งสำนักงานสอบบัญชีควรให้ความสำคัญกับบุคคลเหล่านี้ โดยการจัดอบรมวิชาที่จะต้องใช้ในการทดสอบเพิ่มเติม รวมถึงสนับสนุนให้มีวันลาเพื่อเตรียมตัวในการทดสอบ ซึ่งจะส่งผลดีต่อบุคคลเหล่านี้

5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

ข้อมูลที่เก็บได้จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้คำถามในแบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แต่ข้อมูลที่ได้รับอาจจำกัดอยู่แค่ในแบบสอบถามเท่านั้น อีกทั้งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่อายุไม่มาก และเพิ่งเริ่มทำงานจึงยังไม่เห็นเป้าหมายในอาชีพของตนเองอย่างชัดเจนนัก ทั้งนี้ข้อมูลสำคัญบางอย่างอาจต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกจากการสังเกตุหรือการสัมภาษณ์เพิ่มเติม ซึ่งทางสำนักงานสอบบัญชีไม่อนุญาตให้เข้าไปทำวิจัยใดๆ นอกจากนี้ข้อมูลดังกล่าวยังเป็นข้อมูลที่เก็บได้ช่วงเดือนมีนาคม 2560 ดังนั้น ผู้ที่จะนำข้อมูลวิจัยชุดนี้ไปใช้ควรระมัดระวังการนำข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเชิงสถิติในการนำไปประยุกต์ใช้เนื่องจากข้อมูลที่เชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงระยะเวลาได้

Ref. code: 25595802030246DRU

5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

ในงานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายหรือเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของนิสิต นักศึกษาที่กำลังจะจบการศึกษา อาจจะมีปัจจัยที่ส่งผล ที่แตกต่างจากปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยนี้

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจเป็นการศึกษาในรูปแบบของการสำรวจแรงจูงใจของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีโดยกว้าง โดยไม่จำเป็นต้องเก็บข้อมูลเฉพาะผู้เป็นผู้สอบบัญชีเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ไม่เอนเอียงไปในด้านใดด้านหนึ่ง

4. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจจะศึกษาแยกรายสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ และนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชี

5. ในการศึกษาครั้งต่อไป อาจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสอบผ่านการทดสอบ โดยศึกษากับผู้ที่ผ่านการทดสอบและขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแล้ว

Ref. code: 25595802030246DRU

รายการอ้างอิง

หนังสือ

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมขององค์การ.* (พิมพครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: ไทยพานิช.

สภาวิชาชีพบัญชี. (2559). *รายงานประจำปี พ.ศ. 2558*

สภาวิชาชีพบัญชี. (2547). *พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547*. กรุงเทพฯ: บริษัทพี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด

สภาวิชาชีพบัญชี. (2556). *ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชีว่าด้วยหลักเกณฑ์และคุณสมบัติผู้สอบบัญชีรับอนุญาต.*

บทความวารสาร

จักษ์ ปรีชาว่องไวกุล และ ธวิชุดา บรรจงมณี (2554). Preparing to be a Certified Public Accountant (CPA). Bangkok University Executive Journal (Jul-Nov 11). 151-153

นิพันธ์ เห็นโชคชัยชนะ. (2548). ลักษณะสำคัญของวิชาชีพบัญชี, *วารสารวิชาชีพบัญชี 1* (2). 3.

วิทยานิพนธ์

พิชัย ผิวคราม. 2533. *การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป่นนักกีฬาของนักกีฬาชายนักกีฬาหญิงประเภทบุคคลและประเภททีม ที่เขารวมกีฬาซีเกมสครั้งที่ 15 ณ ประเทศมาเลเซีย.* วิทยานิพนธมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร.

ศาสทัต จันดา (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในบริษัทสอบบัญชีขนาดใหญ่ในประเทศไทย.* การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โชติกา ระโส (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* ปริญญานิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ธนชัย เฉลิมชัย (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกซื้อรถยนต์นั่งประเภทหรูหรา (Luxury Car) ของประชากรในจังหวัด สมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Ref. code: 25595802030246DRU

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ASTVผู้จัดการออนไลน์. ธุรกิจ 5.6 แสนรายป่วน ขาดคนทำงบ หลังเจอกฎเหล็กห้ามผู้สอบบัญชีเซ็นเกิน 200 งบ/ปี. ASTVผู้จัดการออนไลน์, http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9570000004573 (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2560).

Books

Brahmasrene, T. & Whitten, D. (2001 Sept./Oct). Assessing Success on the Uniform CPA Exam: A Logit Approach. *Journal of Education for Business*, 45-55.

Charron, Kimberly and Lowe, Jordan (2009). Becoming a CPA: Evidence from Recent Graduates. *The Accounting Educators' Journal,* (19)*,* 143-160

Craik, F. I. M., and T. A. Salthouse. 2000. Handbook of Aging and Cognition, 2nd Edition (Erlbaum: Mahwah, NJ).

Donelan, J. G., & Phillipich, K. L. (2001, August). Getting to 150 hours: a survey of CPA exam candidates. *The CPA Journal,* (71). 68–70.

Dunn, W. M., and T. W. Hall. 1984. An empirical analysis of the relationships between CPA examination candidate attributes and candidate performance. *The Accounting Review 59* (4) : 674-689.

Klass, K. A., and G. E. Sumners. 1994. CIA exam strategy: planning, preparation and test-taking techniques. *Managerial Auditing Journal 9* (2), 24-31.

Plunkett, W.R., & Attner, R.F. (1994). *Introduction to management.* New York: Wadsworth.,

Vroom, H Victor. (1964). *Work and Motivation*. Now York: Wiley and Sons Inc.

Articles

Erikson, H., Erik. (1963). *Childhood and Society*. 2nd ed. New York: Norton,.

Kotler, Phillip. and Armstrong, Gary. *Principle of Marketing*. 14th ed. Prentice-Hall, Inc., 2012.

Ref. code: 25595802030246DRU

Maslow, Abraham (1943). A theory of Human Motivation. *Psychological Review, 50* (4), 370-369

Titard, P., and Russell, K. (1989). Factor Affecting CPA Examination Success. Accounting Horizons, 3 (3). 53-59

Weidman, J. (2006). Are we failing the exam? *Accounting Today, 20* (16). 6-8

Electronic Media

Lasch, E. (2005). Pipeline into the profession: The electronic CPA exam one year later. https://www.ohioscpa.com/cms/article.aspx?article=3298 (accessed April 6, 2017).

Ref. code: 25595802030246DRU

ภาคผนวก

Ref. code: 25595802030246DRU

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความประสงค์ที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ช่วยผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ ซึ่งโครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามในแบบสอบถามนี้จนครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลและความเห็นของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ผลวิจัยที่ได้จากการศึกษาจะถูกนำมาใช้ประโยชน์เชิงวิชาการเท่านั้น

คำชี้แจง

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

ส่วนที่ 2ประเมินแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลที่ได้เหล่านี้จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในการนำมาประมวลผลเพื่อหาข้อสรุปปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะสามารถนำมาเป็นแนวทางแก่บริษัทสอบบัญชีในการพัฒนาระบบส่งเสริมและสนับสนุนพนักงาน และเป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่กำลังศึกษาในคณะที่เกี่ยวกับบัญชีในการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพ และได้ทำความรู้จักและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูง

Ref. code: 25595802030246DRU

<u>คำถามคัดกรอง</u>

ท่านทำงานเป็น (หรือเคยเป็น) ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีใน Big 4 หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

ท่านทำงาน (หรือเคยทำงาน) เป็นผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่บริษัทสอบบัญชีใด

☐ บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด

☐ บริษัท ไพร้ซวอเตอร์เฮาส์ คูเปอร์ส เอบีเอเอส จำกัด

☐ บริษัท เคพีเอ็มจี ภูมิไชย สอบบัญชี จำกัด

☐ บริษัท ดีลอยท์ ทู้ช โธมัทสุ ไชยยศ สอบบัญชี จำกัด

ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินสภาพแวดล้อมการทำงานของตัวท่านเอง ว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด กรุณาทำเครื่องหมายในช่องวงกลม/สี่เหลี่ยม ที่ให้ไว้หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (องค์กร)					
1.1 สำนักงานสอบบัญชีของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่ (เช่น มีการจัดหาติวเตอร์มาสอน, ออกค่าเรียน, ออกค่าสอบ CPA, ให้วันหยุดอ่านหนังสือ เป็นต้น)					
1.2 ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีของท่านมีประสิทธิภาพ					
1.3 ระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีของท่านสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ					

Ref. code: 25595802030246DRU

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.4 สำนักงานสอบบัญชีของท่านมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากท่านสามารถสอบเป็น CPA ได้ (เงินรางวัลสำหรับผู้สอบได้)					
1.5 สำนักงานสอบบัญชีของท่านจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสมถ้าหากสอบ CPA ได้					
1.6 สำนักงานสอบบัญชีของท่านมีวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้สอบ CPA					
1.7 หากท่านสอบ CPA ไม่ได้จะเป็นอุปสรรคในการเลื่อนตำแหน่ง (Promote) หรือเกิดผลเสียต่อหน้าที่การงาน					
2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ครอบครัว) 2.1 ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านเป็น CPA					
2.2 ภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA					
2.3 เพื่อนทำให้ท่านอยากสอบ CPA					
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนและสิ่งจูงใจ (ความต้องการของมนุษย์) 3.1 ท่านรู้สึกว่าถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้ท่านรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน					
3.2 ท่านรู้สึกไม่สบายใจถ้าสอบ CPA ไม่ผ่าน					

Ref. code: 25595802030246DRU

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การฝึกหัดงาน)					
4.1 การฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว					
5. ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเข้าทดสอบของสภาวิชาชีพบัญชี (การทดสอบความรู้ จำนวนวิชา ลักษณะข้อสอบ และเกณฑ์ขั้นต่ำในการผ่านการทดสอบ)					
5.1 เนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป					
5.2 ท่านคิดว่าจำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชาเหมาะสมแล้ว					
5.3 ท่านคิดว่าข้อสอบหรือเกณฑ์ในการตรวจของสภาพวิชาชีพบัญชียากเกินไป					
5.4 ยิ่งเวลาผ่านไป โอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น					
5.5 ท่านคิดว่าเกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%)					
5.6 ท่านคิดว่าสภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว					

Ref. code: 25595802030246DRU

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)	ระดับความเห็นด้วย				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ไม่ใช้ใบอนุญาตการเป็นผู้สอบบัญชี					
6.1 CPA ไม่มีความสำคัญกับความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
6.2 ท่านมีความสนใจงานในสายอาชีพอื่นนอกเหนือจากการสอบบัญชี					

ส่วนที่ 2 แบบประเมินแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเพื่อขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินว่า ท่านมีแรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) อยู่ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมายในช่องวงกลม/สี่เหลี่ยม ที่ให้ไว้หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

	ระดับแรงจูงใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
แรงจูงใจในการเข้ารับการทดสอบเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต					

Ref. code: 25595802030246DRU

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมายในช่องวงกลม/สี่เหลี่ยม ที่ให้ไว้หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 23 ปี ☐ 23 – 25 ปี

☐ 26 – 28 ปี ☐ 29 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 ปี - 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปี - 6 ปี ☐ มากกว่า 6 ปี

4. เกรดเฉลี่ย

☐ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 2.00 ☐ 2.01-2.50

☐ 2.51-3.00 ☐ 3.01-3.50

☐ 3.51-4.00

5. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

6. จำนวนครั้งที่เข้าทดสอบ

☐ ยังไม่เคย ☐ 1-2 ครั้ง

☐ 3-4 ครั้ง ☐ 5-6 ครั้ง

☐ 7 ครั้งขึ้นไป

Ref. code: 25595802030246DRU

ภาคผนวก ข
รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ตารางที่ ข.1

จำนวนปัจจัยที่สกัดได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและค่าความแปรปรวนของตัวแปร อิสระที่สามารถอธิบายได้

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.515	21.501	21.501	4.515	21.501	21.501	3.082	14.677	14.677
2	2.396	11.408	32.909	2.396	11.408	32.909	2.445	11.644	26.322
3	1.758	8.369	41.278	1.758	8.369	41.278	2.191	10.434	36.755
4	1.500	7.144	48.422	1.500	7.144	48.422	2.135	10.165	46.920
5	1.335	6.359	54.782	1.335	6.359	54.782	1.498	7.131	54.051
6	1.217	5.798	60.579	1.217	5.798	60.579	1.371	6.528	60.579
7	.970	4.620	65.199						
8	.848	4.038	69.237						
9	.816	3.885	73.122						
10	.746	3.552	76.674						
11	.673	3.202	79.876						
12	.610	2.903	82.779						
13	.585	2.784	85.563						
14	.535	2.549	88.112						
15	.521	2.481	90.593						
16	.447	2.130	92.723						
17	.405	1.928	94.650						
18	.361	1.717	96.368						
19	.302	1.439	97.807						
20	.256	1.220	99.027						
21	.204	.973	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix)

Rotated Component Matrix[a]

	Component					
	1	2	3	4	5	6
1.4 สำนักงานสอบบัญชีมีเงินพิเศษให้ในจำนวนที่เหมาะสม หากสามารถสอบเป็น CPA ได้	.867	.084	.118	.020	.000	.061
1.5 สำนักงานสอบบัญชีจะขึ้นเงินเดือนให้อย่างเหมาะสม ถ้าหากสอบ CPA ได้	.854	.043	.108	.008	.053	.079
1.6 สำนักงานสอบบัญชีมีวัฒนธรรมที่กระตุ้นพนักงานให้สอบ CPA	.753	.092	.374	.148	-.024	-.026
1.7 หากสอบ CPA ได้จะได้เลื่อนตำแหน่ง	-.793	-.012	-.080	-.044	.019	.004
4.1 การฝึกงานจำนวน 3,000 ชั่วโมง ระยะเวลา 3 ปี มีระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว	.106	.510	.139	.141	-.186	-.005
5.2 จำนวนวิชาในการสอบ 6 วิชา เหมาะสมแล้ว	.109	.689	.013	.174	.228	.076
5.5 ท่านคิดว่าเกณฑ์การผ่านการทดสอบที่สภาวิชาชีพบัญชีกำหนดเหมาะสมแล้ว (60%)	-.074	.816	.036	.045	.034	.098
5.6 สภาวิชาชีพบัญชีเปิดเข้าทดสอบ CPA (3 ครั้ง/ปี) เหมาะสมแล้ว	.100	.732	.059	-.066	-.001	-.072
1.1 สำนักงานสอบบัญชีมีการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA อย่างเต็มที่	.253	.109	.793	.100	-.056	-.004
1.2 ระบบการสนับสนุนให้พนักงานสอบ CPA ของสำนักงานสอบบัญชีมีประสิทธิภาพ	.397	.169	.749	.127	-.013	-.002
1.3 ระบบให้วันหยุดเพื่อลาสอบของสำนักงานสอบบัญชีสามารถทำได้จริงในทางปฏิบัติ	.036	-.007	.790	.020	.121	.067
2.1 ครอบครัวสนับสนุนให้เป็น CPA	.112	.190	.296	.483	-.124	.146
3.1 ถ้าสอบ CPA ได้ จะทำให้รู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงาน	.098	.186	.128	.727	-.173	.256
3.2 ถ้าสอบ CPA ไม่ผ่านจะรู้สึกไม่สบายใจ	.250	.232	-.060	.695	-.056	.179
6.1 CPA ไม่มีความสำคัญกับความก้าวหน้าทางอาชีพ	.145	.005	-.209	-.592	.002	.369
6.2 ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีมีความสนใจในงานสายงานอาชีพด้านอื่น	.035	.184	.061	-.542	-.247	.062

Ref. code: 25595802030246DRU

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยและหมุนแกนแล้ว (Rotated Component Matrix) (ต่อ)

Rotated Component Matrix[a]

	Component					
	1	2	3	4	5	6
5.1เนื้อหาของวิชาที่สอบ CPA ไม่ยากจนเกินไป	-.125	.365	.133	.019	.522	.346
5.3 ข้อสอบหรือเกณฑ์ในการตรวจของสภาพวิชาชีพบัญชีมีความเหมาะสม	.074	.237	-.008	.080	.741	-.199
5.4 ยิ่งเวลาผ่านไป โอกาสสอบ CPA ผ่านจะยากมากยิ่งขึ้น	.014	-.306	.021	-.150	.672	.031
2.2 ภาระของครอบครัวมีผลกระทบต่อการสอบ CPA	.116	.031	-.006	.042	.068	-.740
2.3 เพื่อนทำให้อยากสอบ CPA	-.056	.094	.085	.328	.033	.607

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

Ref. code: 25595802030246DRU

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวปริยาภัทร เล็กประยูร
วันเดือนปีเกิด	21 กันยายน 2531
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2553: บัญชีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโส สำนักงาน อีวาย จำกัด
ประสบการณ์ทำงาน	2554-ปัจจุบัน: ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี สำนักงาน อีวาย จำกัด

Ref. code: 25595802030246DRU