



ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์นจิตอัจฉริยะ
กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL INTELLIGENCE
AND COMPETENCIES OF THAI PROFESSIONAL ACCOUNTANTS



สมศรี เว็นทอง
SOMSRI WOENTHONG

ดุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา 2562



ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตอัจฉริยะ
กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL INTELLIGENCE
AND COMPETENCIES OF THAI PROFESSIONAL ACCOUNTANTS



สมศรี เว็นทอง
SOMSRI WOENTHONG

ดุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อคุณิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศัทยภาพ
ของผูัประกอบวิชาชีพนัญชีไทย

ชื้อ นามสกุล นางสมศรี เวินทอง

ชื้อปริญญา บริหารธุรกิจดุชฎีบัณฑิต

คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ปริญญา มากลิน

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผูัช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรยทุธ เจริญสุขขมมงคล

คณะกรรมกรสอบคุณิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบคุณิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.พนารัตน์ ปานมณี)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนโชติ บุญวรโชติ)

.....
(ดร.ธนากร รัชตกุลพัฒน์)

.....
(ดร.ปริญญา มากลิน)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรยทุธ เจริญสุขขมมงคล)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้ันับคุณิพนธ์

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจดุชฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....
(ดร.รัตนาวลี ไม้สัก)

วันที่ 6 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563

ชื่อเรื่องดุษฎีนิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพ ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
ชื่อ สกุล	สมศรี เว็นทอง
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
คณะ	คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะที่มีต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยจำนวน 401 คนที่เข้ารับการอบรมกับสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ งานวิจัยนี้ใช้สมการโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะที่มีต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยผ่านตัวแปรคั่นกลางซึ่งได้แก่ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ซึ่งสามารถอธิบายได้จากอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงาน ยกเว้นความสมดุลของการดำเนินชีวิตและความเครียดในการทำงานซึ่งเป็นตัวแปร 2 ใน 4 ตัวแปรที่ไม่พบความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับเขาวนิจิตอัจฉริยะ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาครั้งแรกที่ให้หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย การศึกษาครั้งนี้มีส่วนช่วยให้นักวิจัยก่อนหน้านี้ที่ได้รับการยืนยันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพในอนาคตในองค์การเพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย และยังได้องค์ความรู้ใหม่ให้กับสถานศึกษาในประเทศไทยในระดับต่าง ๆ ในการเปิดสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมความพร้อมในการผลิตผู้เรียนให้เป็นผู้ประกอบ

วิชาชีพบัญชีในความต้องการขององค์กรทั้งภายในประเทศและกลุ่มประเทศอาเซียน สามารถปรับตัวให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีศักยภาพตามมาตรฐานกำหนดเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุค 4.0 ได้อย่างมั่นใจและยั่งยืน

คำสำคัญ : ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี, เชาวเน็จิตอัจฉริยะ, ศักยภาพ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



Dissertation Title	Relationship between Spiritual Intelligence and Competencies of Thai Professional Accountants
Author	Somsri Woenthong
Degree	Doctor of Business Administration
Field Study	Business Administration
Academic Year	2019

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the relationship between spiritual intelligence and competencies of Thai professional accountants. Questionnaires were collected from 401 Thai professional accountants who attended the training with the Federation of Accounting Professions under the Royal Patronage of His Majesty the King. This research used partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) to study the relationship between spiritual intelligence and competencies of Thai professional accountants through the mediating variables including role of work-life balance, work stress, self-efficacy and job satisfaction.

The results showed that spiritual intelligence has a positive relationship in statistical significant with competencies of Thai professional accountants, which can be explained by the role of self-efficacy and job satisfaction. Except for work-life balance and work-stress, they are 2 of 4 variables that do not have any positive relationship in statistical significant with spiritual intelligence. Furthermore, the results showed that competencies of Thai professional accountants have positive relationship in statistical significant with job performance.

This research is the first study that provides empirical evidence about the relationship between spiritual intelligence and competencies of Thai professional accountants. This study helped to confirm previous studies about the relationship between spiritual intelligence and competencies in personnel in the organization again. We will be able to used as a guideline for developing competencies with spiritual

intelligence for Thai professional accountants. Furthermore, we will obtain new knowledge for educational institutions in Thailand at various levels in opening relevant courses in order to prepare students to be professional accountants in the needs of organizations and ASEAN. They can confidently adjust to be professional accountants in accordance with the standards, increase job performance in the era 4.0 with confidence and sustainability.

Keywords : Thai Professional Accountants, Spiritual Intelligence, Competencies and Performance



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตต์อัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย” งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ได้แก่ บริษัท ฝักอบรวม และสัมมนาธรรมนิติ จำกัด และสภาวิชาชีพบัญชี ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครให้ทุนการศึกษา ระดับปริญญาโท วิทยานิพนธ์ รวมถึงคำแนะนำจากอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ ทั้งในและนอก คณะบริหารธุรกิจ ครอบครัวที่เสียสละเวลาและเป็นกำลังใจระหว่างดำเนินการวิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร.ปริญญา มากลิ่น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรยุทธ เจริญสุขมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดีตลอดมา

คุณงามความดีที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ของข้าพเจ้าขอมอบให้กับบิดามารดาซึ่งเป็นที่รัก และเคารพยิ่ง ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

สมศรี เว็นทอง



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.4 สมมติฐานในการวิจัย	7
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
1.7 นิยามศัพท์	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเซาวนิจิตอัจฉริยะ	12
2.1.1 ความหมายของเซาวนิจิตอัจฉริยะ	12
2.1.2 องค์ประกอบของเซาวนิจิตอัจฉริยะ	13
2.1.3 ความสำคัญของเซาวนิจิตอัจฉริยะต่อศักยภาพ	14
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของการดำเนินชีวิต	22
2.2.1 ความหมายของความสมดุลของการดำเนินชีวิต	22
2.2.2 ความสำคัญของความสมดุลของการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อ ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ	22
2.2.3 เซาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลต่อความสมดุลของการดำเนินชีวิต	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	25
2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับความเครียด	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
2.3.2 ความสำคัญของความเครียดที่ส่งผลต่อศักยภาพ ของผู้ประกอบวิชาชีพ	25
2.3.3 เขาวนจิตต์ัจฉริยะส่งผลต่อความเครียด	26
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง	27
2.4.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง	27
2.4.2 ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อ ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ	28
2.4.3 เขาวนจิตต์ัจฉริยะส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน	30
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	31
2.5.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน	31
2.5.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อศักยภาพ ของผู้ประกอบวิชาชีพ	33
2.5.3 เขาวนจิตต์ัจฉริยะส่งเสริมความพึงพอใจในงาน	34
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ	35
2.6.1 ความหมายของศักยภาพ	35
2.6.2 องค์ประกอบของศักยภาพ	35
2.6.3 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ	38
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	48
2.7.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	48
2.7.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	48
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
3. วิธีดำเนินการ	52
3.1 รูปแบบการวิจัย	52
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการ (ต่อ)	
3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย	53
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4.1 ลักษณะทั่วไปของข้อมูล	62
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา	75
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย	77
4.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	92
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	101
5.1 สรุปผลการวิจัย	101
5.2 การอภิปรายผล	103
5.3 ข้อเสนอแนะ	108
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก	126
ภาคผนวก ก รายชื่อและประวัติผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	127
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	131
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย	137
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	156
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม	163

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอเปลี่ยนชื่อคุณิพนธ์	165
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	167



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเซวานิจิตอัจฉริยะ	19
2.2	สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	32
2.3	เปรียบเทียบองค์ประกอบของศักยภาพ	42
2.4	สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	46
2.5	สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	49
3.1	ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	59
4.1	รายละเอียดของตัวแปรและข้อคำถาม	64
4.2	ผลการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	75
4.3	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์	79
4.4	สรุปข้อคำถามที่ตัดออก	82
4.5	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (หลังปรับตัดรายการที่มีผลต่ำกว่าเกณฑ์ออก)	85
4.6	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (เซวานิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี)	88
4.7	การวัดตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์	89
4.8	การทดสอบความแปรปรวน	89
4.9	อธิบายสรุปการวิเคราะห์ค่าที่วัดในแต่ละสมมติฐาน	91
4.10	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แต่ละสมมติฐาน	94

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	จำนวนสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีประจำปี 2555 - 2561	3
1.5	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
4.1	ผลการวิจัย	92



บทที่ 1

บทนำ

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือนักบัญชีเป็นอาชีพ 1 ใน 8 อาชีพเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั้นต้องหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเพื่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างมั่นคงและมั่นใจ งานวิจัยนี้ได้มีการศึกษาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่จะกล่าวในรายละเอียดอันดับต่อไป ซึ่งทำให้ผู้วิจัยพบว่าหากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มีเชาวน์จิตต์อัจฉริยะจะสามารถพัฒนา ศักยภาพของตนได้เป็นอย่างดี การวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบว่าเชาวน์จิตต์อัจฉริยะมีความสำคัญ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้งานที่รับผิดชอบต่าง ๆ ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ จะกล่าวใน หัวข้อซึ่งเกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

- 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
- 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1.3 ขอบเขตของการวิจัย
- 1.4 สมมติฐานในการวิจัย
- 1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
- 1.7 นิยามศัพท์

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2554) เกี่ยวกับคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักในกลุ่มประเทศอาเซียน ข้อตกลงการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพ แรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษได้อย่างเสรี สำหรับ 8 อาชีพ ได้แก่ อาชีพวิศวกร (Engineering Services) อาชีพพยาบาล (Nursing Services) อาชีพสถาปนิก (Architectural Services) อาชีพการสำรวจ (Surveying

Qualifications) อาชีพนักบัญชี (Accountancy Services) อาชีพทันตแพทย์ (Dental Practitioners) อาชีพแพทย์ (Medical Practitioners) และอาชีพการบริการการท่องเที่ยว (Tourism) ซึ่งนับว่าเป็นโอกาสที่ดีต่อประเทศไทยที่จะทำให้ผู้ที่จบการศึกษาในสายวิชาชีพต่าง ๆ ดังกล่าวมีตลาดแรงงานที่เปิดกว้างมากขึ้น

สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ในเรื่องมาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRS : International Financial Reporting Standards) ซึ่งเป็นรูปแบบเดียวกันทุกประเทศ ต่างกันตรงบางประเทศอาจจะยังไม่บังคับใช้เต็มรูปแบบ ปัญหาด้านแรงงานเมื่อมีการเปิดการค้าตามกฎเกณฑ์ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) จะทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานระดับล่างอย่างรุนแรงเนื่องจากการเดินทางกลับประเทศของผู้ใช้แรงงานหรือเนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังประเทศที่มีการให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ในปี 2557 มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้กล่าวถึงการเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเกี่ยวกับการเปิดเสรีด้านธุรกิจบัญชีใน AEC ไว้ว่ามีการแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

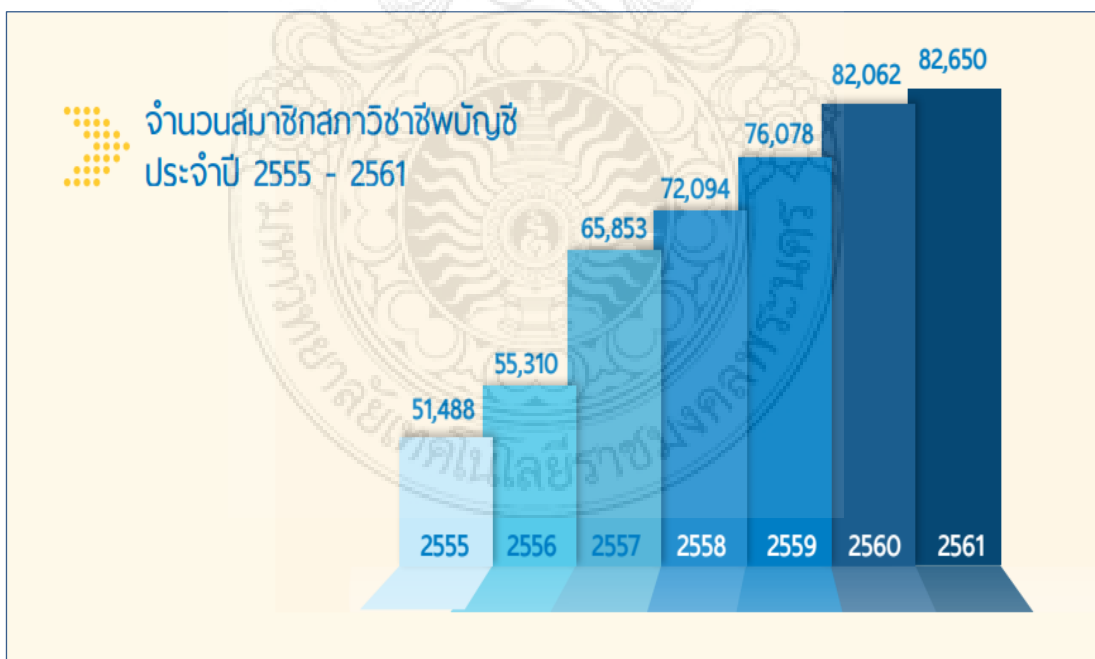
1. ด้านการทำบัญชี เช่น การเปิดสำนักงานทำบัญชี สำหรับต่างประเทศอาจจะเข้ามาแย่งงานได้ค่อนข้างยาก
2. ด้านการสอบบัญชี เป็นไปตามเงื่อนไขของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของในแต่ละประเทศ ซึ่งต่างประเทศเข้ามาแย่งงานได้ค่อนข้างยาก
3. ด้านภาษีอากร เช่น การให้คำปรึกษาด้านภาษี ซึ่งเป็นธุรกิจที่น่าสนใจมากที่สุด เพราะในประเทศเรามีความรู้มากกว่าต่างชาติเพราะใช้ประมวลกฎหมายของไทย

ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีหน้าที่รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน ผลการดำเนินงาน และกระแสเงินสด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินในการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องเข้าสู่ AEC ต้องมีการแข่งขันระหว่างประเทศต่าง ๆ ในกลุ่ม AEC จากการวิเคราะห์ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะเข้าสู่ AEC นั้นพบว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยมีจำนวนมากกว่าประเทศในกลุ่ม AEC ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็ง ส่วนจุดอ่อนที่พบคือคุณภาพด้านภาษายังรั้งท้ายประเทศอื่น ขาดเรื่องของการให้บริการด้านวิชาชีพที่สามารถออกไปสู่นอกประเทศ (Outsourcing) ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม แต่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยก็ยังมีโอกาสขยายและส่งผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสู่ AEC แต่ยังพบอุปสรรคคือคู่แข่งที่มีคุณภาพกว่าในหลายประเทศ เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย ฯลฯ ดังนั้นสิ่งที่ต้องตระหนักจากผลกระทบนี้จึงทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของไทย

ต้องมีการเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ รวมถึงต้องมีการปรับตัวรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ มีการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียน จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปประเทศไทยก้าวสู่ยุคผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี 4.0 ซึ่งทำให้กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ต้องการให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยมีทั้งความสามารถด้านอาชีพ (Hard Skill) ที่ดีรวมถึงการพัฒนาความสามารถด้านสังคม (Soft Skill) ให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยเพิ่มขึ้นซึ่งก็เป็นหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการทั้งในประเทศและในกลุ่ม AEC ซึ่งสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจะต้องตระหนักและเพิ่มเติมศักยภาพเพื่อการเข้าสู่ยุค 4.0 นั้น ควรมีการเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น มีการเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเพิ่มทักษะด้านสื่อสารและสามารถจัดทำบัญชีได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา ลดการใช้กระดาษ อีกด้วย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้พบข้อมูลในรายงานประจำปี 2561 ของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2562) ว่าจำนวนสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยมีจำนวน 82,650 คน ตามภาพ 1.1

ภาพ 1.1 จำนวนสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชีประจำปี 2555 - 2561



จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย ทำให้ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดเชิงวนจรชีวิตอัจฉริยะอาจเป็นแนวทางหนึ่งที่จะ

ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยสามารถที่จะก้าวสู่ AEC ได้อย่างมั่นใจ เติบโตและแข่งขันกับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีชาติอื่นได้และเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม AEC รวมถึงแนวคิดเขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาวิชาชีพอื่น ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานทางธุรกิจในอนาคต เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 1 ธันวาคม 2559 ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมสัมมนาระดมความคิดเห็น เรื่อง “ทิศทางการพัฒนาศักยภาพนักบัญชีคุณภาพรุ่นใหม่” ซึ่งมีการระดมความคิดเห็นจากหลายฝ่ายโดยมีกรมพัฒนาธุรกิจการค้าเป็นประธาน จัดประชุมร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วยสถานประกอบการ สถาบันอุดมศึกษา สำหรับการระดมความคิดเห็นในครั้งนี้ทำให้ทราบว่านักบัญชียุคใหม่ มีศักยภาพด้านทักษะด้านอาชีพ (Hard Skills) แต่ยังคงขาดทักษะด้านสังคม (Soft Skills) ซึ่งจากการศึกษาสามารถวิเคราะห์ได้ว่าทักษะด้านอาชีพ (Hard Skills) คือ เขาวนปัญญา หรือ IQ และทักษะด้านสังคม (Soft Skills) คือ เขาวนอารมณ์ หรือ EQ ที่เรารู้จักกันมานานแล้วนั่นเอง ส่วนผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ (Skill) ทั้งทักษะเขาวนปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) และเขาวนอารมณ์ (Emotional Intelligence : EQ) ของตนเองให้มีประสิทธิภาพ สามารถมองปัญหาต่าง ๆ รวมถึงสามารถประเมินการกระทำหรือการเข้าร่วมสังคมได้อย่างเป็นระบบและถูกต้อง มีการเรียนรู้การเข้าสังคม ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพควรเร่งพัฒนาเขาวนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบอาชีพและสามารถทำงานร่วมกับสังคมได้เป็นอย่างดี จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพบว่าม้งานวิจัยและแนวคิดจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเขาวนต่าง ๆ ทำให้ทราบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะในบุคคลสามารถเพิ่มศักยภาพให้กับบุคคลนั้นได้ ผู้วิจัยอยากทราบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะจะสามารถพัฒนาเขาวนของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้หรือไม่ ซึ่งเขาวนที่จะกล่าวต่อไปเป็นองค์ประกอบของเขาวนิจิตอัจฉริยะ นั่นเอง คือ เขาวนอารมณ์ (Emotional Intelligence : EQ) Gloeman ที่เป็นเจ้าของผลงานวิจัยทางด้านระบบประสาทจิตวิทยาและสังคมวิทยา กล่าวว่ เขาวนอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการนำเขาวนปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gloeman, 2000) ส่วน Coles ได้เสนอเกี่ยวกับ The Moral Intelligence of Children ว่เป็นเรื่องของจริยธรรม ศีลธรรม และคุณธรรมประจำใจ (Coles, 1997) และ Stoltz ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Adversity Quotient (AQ) ซึ่งเป็นเขาวนที่เกี่ยวกับความมูมานะ ความอดทนต่อความยากลำบากและสามารถฝ่าฟันอุปสรรค (Stoltz, 1997) ซึ่งเป็นเขาวนที่เหมาะสมกับลักษณะงานของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเป็น

อย่างยิ่ง AQ ไม่เพียงแต่จะทำให้งานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แล้วนั้นยังเสริมสร้างองค์การให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อีกด้วย ดังนั้นชาวนั้นต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นน่าจะมีส่วนช่วยในการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า AQ เป็นองค์ประกอบของ EQ นั้นเอง

ต่อมาในปี 2000 Zohar & Marshall ได้เสนอแนวคิดชาวนั้นจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ) ซึ่งเป็นชาวนั้นของบุคคลที่สามารถช่วยในการการพัฒนาชาวนั้นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชาวนั้นปัญญา (Intelligence Quotient) ชาวนั้นอารมณ์ (Emotional Quotient) ชาวนั้นศีลธรรมจรรยา (Moral Quotient) ชาวนั้นฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ (Adversity Quotient) ซึ่งชาวนั้นจิตอัจฉริยะเป็นชาวนั้นหรือความฉลาดของมนุษย์ที่จะใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนไปได้ได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจในตัวตน ยังรวมถึงยังมีความรับผิดชอบทางสังคม สามารถเลือกหลักหรือวิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อการดำเนินชีวิตของตนได้เป็นอย่างดี ชาวนั้นจิตอัจฉริยะของบุคคลจะช่วยด้านความสามารถในการรู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ (Zohar & Marshall, 2000) ซึ่งได้มีการใช้ดอกบัวเป็นสัญลักษณ์แทนบุคลิกภาพของบุคคล (Self) คือ โดยเปรียบเหมือนดอกบัวที่แบ่งเป็น 3 ชั้นโดยมีกลีบดอกของชั้นนอกประกอบกันอยู่ 6 กลีบที่ แสดงถึงในบุคลิกภาพของบุคคล 6 แบบ ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบแผน (Conventional) ลักษณะบุคลิกภาพชอบเข้าสังคม (Social) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic) และลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) ซึ่งลักษณะเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงบุคลิกภาพ ความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยก็มีลักษณะบุคลิกภาพ 1 ใน 6 แบบนี้เช่นกัน

จากการศึกษาพบว่าชาวนั้นจิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาบุคคลในวิชาชีพต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น วิชาชีพแพทย์และพยาบาลชาวนั้นจิตอัจฉริยะช่วยในการพัฒนาการเผชิญกับปัญหาและความเครียดในการทำงานได้ (Safaeian and Esmailinasab, 2014) ชาวนั้นจิตอัจฉริยะเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย (Farahmand and Souraniyan, 2013) ชาวนั้นจิตอัจฉริยะในพนักงานช่วยการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับองค์กรต่าง ๆ (Rani et al., 2013) ชาวนั้นจิตอัจฉริยะช่วยในการพัฒนาความเป็นผู้นำของพนักงานและทำให้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gieseke, 2014) ชาวนั้นจิตอัจฉริยะช่วยให้นักศึกษามีการพัฒนาความเป็นผู้นำ (Dougherty, 2011) และชาวนั้นจิตอัจฉริยะยังลดอัตราการลาออกจางานได้อีกด้วย

(Rashvand et al., 2013) แม้แต่คนในศาสนาต่าง ๆ เขาวนิจิตัจฉริยะยังพัฒนาทำให้คนเข้าใจในศาสนามากยิ่งขึ้น (Hanefar et al., 2014) เขาวนิจิตัจฉริยะสามารถดำเนินชีวิตได้ตามแนวศาสนาของตนได้ (Baharuddina and Ismailb, 2015) เขาวนิจิตัจฉริยะทำให้เกิดการพัฒนา ระดับความเชื่อถือในศาสนาได้อย่างถูกต้อง (Rahmana, 2015) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างมากและเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าเขาวนิจิตัจฉริยะจะเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยจะได้นำมาใช้ ในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ของตนเองได้เป็นอย่างดีเช่นกันเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานทางด้านบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในอาชีพได้เช่นกัน

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นสิ่งใหม่ที่ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตัจฉริยะกับ ศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้สอนในระดับอุดมศึกษาจึงมีความสนใจเขาวนิจิตัจฉริยะในผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีซึ่งมีความเชื่อว่าเขาวนิจิตัจฉริยะน่าที่จะ สามารถพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยได้เช่นเดียวกันเหมือนกับที่นักวิจัยอื่น ๆ ได้ศึกษา และพบว่าเขาวนิจิตัจฉริยะสามารถพัฒนาบุคคลในวิชาชีพต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น ถึงแม้ การวิจัยในครั้งนี้จะมีความแตกต่างของประชากรที่เคยทำการวิจัยไว้แล้วก่อนหน้านี้แต่ใน ด้านการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีเป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบต่อผู้รับบริการเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ แม้ว่าลักษณะงานหรือหน้าที่รับผิดชอบอาจจะ แตกต่างกันไปก็ตาม แต่ผู้วิจัยเชื่อว่าเขาวนิจิตัจฉริยะในผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจะสามารถทำ ให้งานของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีประสิทธิภาพและเป็นที่พอใจขององค์กรและลูกค้าได้เช่นกัน โดยงานวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีไทย ผู้วิจัยจึงมีความหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลของการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งเป็นองค์ความรู้ ใหม่จะสามารถนำไปบูรณาการและประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนา ศักยภาพ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของเขาวนิจิตัจฉริยะที่มีต่อศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชีไทย โดยพิจารณาถึงอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านสี่ตัวแปรที่อาจอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์นี้ ซึ่งได้แก่ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดขอบเขตของการศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในไทยจากทั่วประเทศที่เป็นสมาชิกของสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งต่อไปจะขงกล่าวย่อ ๆ ว่า “สภาวิชาชีพบัญชี” ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันศูนย์กลางสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในการติดต่อประสานงานทางด้านวิชาชีพบัญชี รวมถึงยังเป็นสถานที่จัดอบรมด้านวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทั่วประเทศอีกด้วย วิจัยในครั้งนี้เลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มาติดต่อกับสภาวิชาชีพบัญชี จำนวนตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 คน (Yamane, 1967) ที่เข้ารับการอบรมกับสภาวิชาชีพบัญชีโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) งานวิจัยนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) วิธีตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method : PLS) (Hair et al, 2009) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ WarpPLS version 6.0 (Kock, 2019)

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H_1) เขาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 2 (H_2) เขาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 3 (H_3) เขาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 4 (H_4) เขาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 5 (H_5) เขาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 6 (H_6) ความสมดุลของการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 7 (H_7) ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 8 (H_8) การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

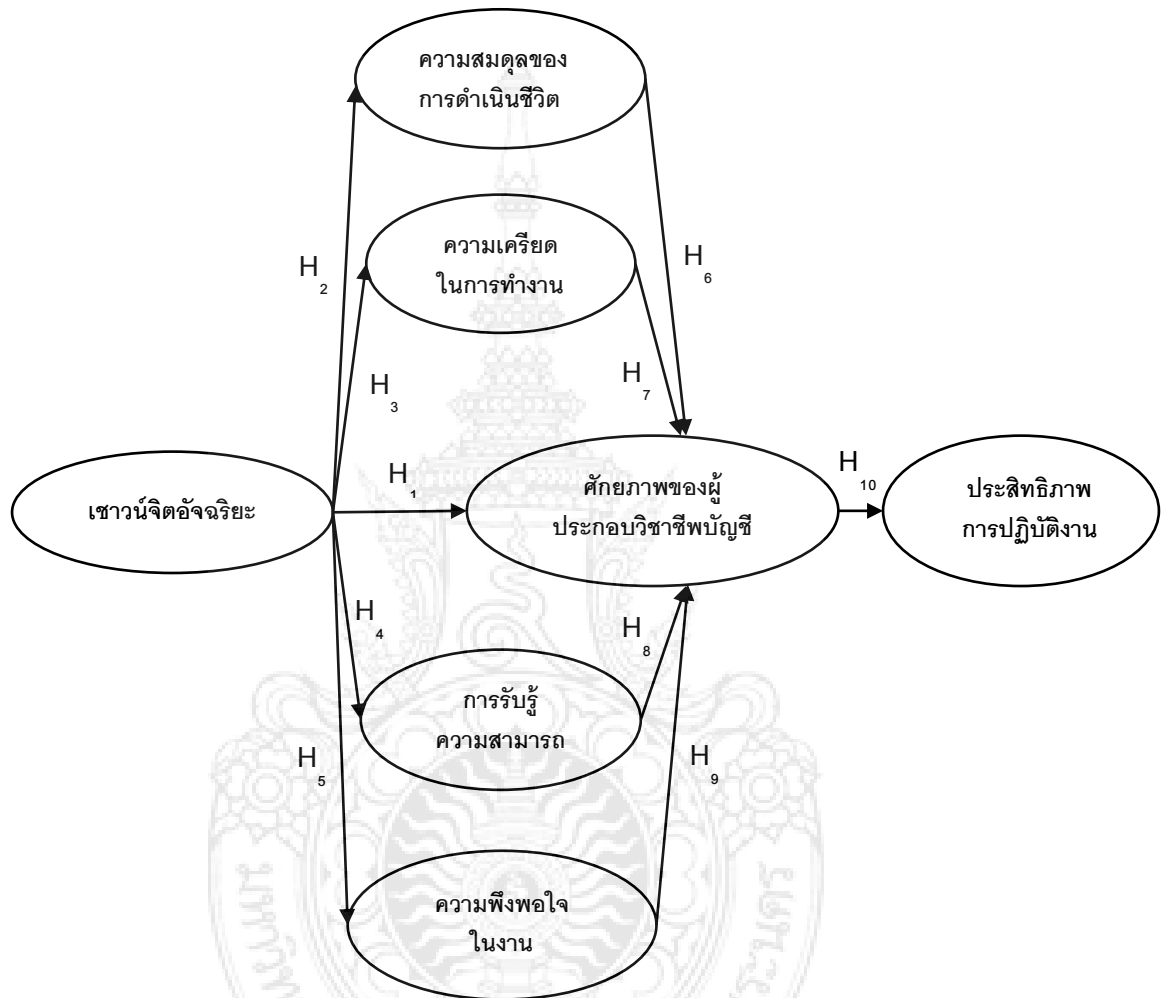
สมมติฐานที่ 9 (H_9) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

สมมติฐานที่ 10 (H_{10}) ศักยภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย



1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ภาพ 1.2 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย



เชาวน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence: SQ)

ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life balance: WLB)

ความเครียดในการทำงาน (Work Stress: WS)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy: SE)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS)

ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย (Competencies of Thai Professional Accountants: C)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance: P)

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ด้านวิชาการ

1. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
2. ได้องค์ความรู้ใหม่สำหรับใช้ในการเรียนการสอนให้กับสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ที่เปิดสอนวิชาชีพบัญชีในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปตามความต้องการและมาตรฐานกำหนด

ด้านแนวปฏิบัติ

1. ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
2. มีแนวทางสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1.7 นิยามศัพท์

1. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (ราชกิจจานุเบกษา ประยุทธ์ ครั้งที่ 11, 2553) หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านการทำบัญชี ด้านการสอบบัญชี ด้านการบัญชีบริหาร ด้านการวางระบบบัญชี ด้านการบัญชีภาษีอากร ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชีและบริการเกี่ยวกับการบัญชีด้านอื่นตามที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพบัญชี รวมทั้งผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี และให้หมายรวมถึงหัวหน้าคณะบุคคลหรือหัวหน้าสำนักงานหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ตามมาตรา 11 ด้วย

ผู้ทำบัญชี หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการทำบัญชีของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชี ไม่ว่าจะได้กระทำในฐานะเป็นลูกจ้างของผู้มีหน้าที่จัดทำบัญชีหรือไม่ก็ตาม (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2554)

“ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี” หมายถึง ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนเพื่อเป็นผู้ทำบัญชี ตามมาตรา 11 มาตรา 44 หรือที่จะมีการตราพระราชกฤษฎีกาตามมาตรา 9

2. เชาวน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence: SQ) หมายถึง เชาวน์หรือความฉลาดที่บุคคลใช้ในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความหมายและคุณค่าของชีวิต (Zohar & Marshall, 2000) มองการกระทำและการดำเนินชีวิตของตนในมุมที่กว้างขึ้น ลึกซึ้งและมีจุดหมาย รวมทั้งสามารถประเมินการกระทำหรือวิถีการดำเนินชีวิตของตนได้ลึกซึ้งกว่าคนทั่วไป ซึ่ง SQ เป็นพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับทั้ง IQ และ EQ

3. ศักยภาพ (Competencies) หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ทำให้มีความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้ การมีความรู้ในระดับที่น่าพอใจ การมีทักษะทางวิชาการและตามหน้าที่การงาน มีทักษะทางพฤติกรรม ความสามารถทางปัญญา ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ บางครั้งอาจเรียกว่าสมรรถนะ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานจนได้ระดับที่กำหนดไว้ภายใต้สภาพแวดล้อม การทำงานจริง อาจวัดได้หลายวิธี เช่น วัดจากการปฏิบัติงานจริง การจำลองการปฏิบัติงาน การทดสอบโดยการเขียนตอบอัตนัย ทดสอบโดยการสัมภาษณ์ และการวัดผลด้วยตัวเอง

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง สภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน เมื่อใช้กับบุคคลหมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ดีรวดเร็วและเสร็จตรงเวลา เช่น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์การพัฒนาไปได้ อย่างรวดเร็ว เมื่อใช้กับองค์การ ประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ดี เช่น องค์การที่มีประสิทธิภาพมีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบและผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงเวลา (ศิริกาญจน์ และสุรีย์, 2559)



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ปัจจัยที่ทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยได้นั้นต้องประกอบด้วยหลายองค์ประกอบด้วยกัน การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบว่าแนวคิดเชาวน์จิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาบุคคลให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานและยังเป็นตัวช่วยให้กับหลาย ๆ ปัจจัยที่จะส่งผลในการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้การปฏิบัติงานด้านบัญชีได้มีประสิทธิภาพและมีความพร้อมด้วยความมั่นใจที่จะก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและยุค 4.0 ต่อไป จึงขออธิบายตามหัวข้อที่จะกล่าวต่อไป

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน (Work Stress)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ (Competencies)
- 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance)
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ)

2.1.1 ความหมายของเชาวน์จิตอัจฉริยะ

เชาวน์จิตอัจฉริยะ (Zohar & Marshall, 2001) คือ เชาวน์หรือความฉลาดที่ใช้แก้ปัญหาในเรื่องความหมายและคุณค่าของชีวิตซึ่งมองจากการกระทำ การดำเนินชีวิตในมุมมองที่กว้าง มีคุณค่าและมีความหมาย รวมถึงความสามารถนำไปประเมินแนวทางการกระทำหรือการดำเนินชีวิตที่มีระบบมากขึ้น การพัฒนาระดับ EQ หรือ Soft Skill ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะสามารถนำ IQ หรือ Hard Skill มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Zohar and Marshall ได้

นำเสนอเกี่ยวกับเขาวนิตัวที่สาม คือ เขาวนิตัวอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence) ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเขาวนิตัวต่าง ๆ ทั้งหลาย เช่น เขาวนิตัวปัญญา (Intelligence Quotient) เขาวนิตัวอารมณ์ (Emotional Quotient) นอกจากนี้ยังมีเขาวนิตัวศีลธรรมจรรยา (Moral Quotient) เขาวนิตัวฝ่าอุปสรรคเพื่อความสำเร็จ (Adversity Quotient) ซึ่งก็เป็นองค์ประกอบของเขาวนิตัวอารมณ์ด้วยนั่นเอง กล่าวได้ว่าเขาวนิตัวอัจฉริยะเป็นเขาวนิตัวหรือความฉลาดที่ใช้แก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างดี เพิ่มคุณค่าให้กับชีวิต การเข้าใจตัวตนและบุคลิกภาพของมนุษย์ เขาวนิตัวอัจฉริยะมีความสำคัญที่เกิดจากแรงผลักดันจากภายในที่จะทำดี ได้แก่ การมีจรรยาบรรณ การยอมรับในจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม เขาวนิตัวอัจฉริยะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคล ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากหากพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั่นหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมากขึ้นตามไปด้วยนั่นเอง

2.1.2 องค์ประกอบของเขาวนิตัวอัจฉริยะ

เขาวนิตัวอัจฉริยะจะส่งผลทำให้มีการตระหนักรู้ มีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และการดำเนินชีวิต รวมถึงทำให้มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม การวิจัยนี้ได้มีการศึกษาต่อจาก King (2008) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของเขาวนิตัวอัจฉริยะแยกตามความสามารถประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ Critical Existential Thinking (CET), Personal Meaning Production (PMP), Transcendental Awareness (TA) และ Conscious State Expansion (CSE) พอสรุปได้ดังนี้

1) Critical Existential Thinking (CET) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความสามารถในการทราบถึงความจริงของการดำเนินชีวิต อธิบายได้ว่าคนในองค์กรประกอบนี้สามารถปรับตัวได้อย่างดี มีความสุขในการดำรงชีวิต ยอมรับความจริงในชีวิต ทำตัวให้เป็นประโยชน์ต่อตัวเองและสังคม สามารถยอมรับข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนเองและผู้อื่นได้ นั่นคือการรู้จักให้อภัยตนเองและผู้อื่น ต่องรู้จักพอใจในสิ่งที่ตนเองทำ นั่นคือจะทำให้สนุกกับการทำงาน ไม่เบื่อหน่าย น่าสนใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีกำลังใจต่อสู้กับอุปสรรค ต่าง ๆ มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส ทำให้ชีวิตมีความสุข

2) Personal Meaning Production (PMP) หมายถึง ความสามารถในการรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นความสามารถในการหาเป้าหมายของชีวิตจากประสบการณ์ทางร่างกายและจิตใจ อธิบายได้ว่าคนในองค์กรประกอบนี้มีความสามารถรู้ตนเองว่ามีความสามารถด้านใด แคลไหน มีความสนใจเรื่องใด ทราบข้อดีและข้อเสียของตนทำให้ตั้งเป้าหมายของชีวิตได้

เหมาะสมจนมีโอกาสมองเห็นความสำเร็จและความสมหวังได้ รู้จักความพอดีและพอเพียง มีความยืดหยุ่นกับความต้องการของตนเอง ควรมีความคิดใฝ่ฝันที่สามารถตามความเป็นจริงที่ตนจะสามารถทำได้ นั่นคือจะช่วยให้สามารถวางแผนสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและสามารถสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

3) Transcendental Awareness (TA) หมายถึง ความสามารถในทางสังคม ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นคุณค่าทางจิตใจมากกว่ารูปลักษณ์ภายนอก อธิบายได้ว่าคนในองค์กรประกอบนี้มีความสามารถทางสังคม กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีและเข้มแข็ง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานด้านต่าง ๆ มากกว่าการมีเงินทอง เนื่องจากการมีเงินทองมาก ๆ ก็ไม่ได้หมายความว่ามีความสุข แต่การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีอาจจะช่วยให้ประสบการณืร้าย ๆ ในชีวิตบรรเทาลงจากการช่วยเหลือหรือคำแนะนำ สามารถสร้างมิตรที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้งานใหญ่ค่อยสำเร็จลุล่วงไปได้

4) Conscious State Expansion (CSE) หมายถึง ความสามารถในการจัดความคิดของตนเองซึ่งเป็นการทำให้เกิดความสงบของจิตใจมีสติที่มั่นคง อธิบายได้ว่าคนในองค์กรประกอบนี้มีความสามารถในการจัดการความคิดของตนเอง จำเป็นต้องกำหนดทิศทางความคิดอย่างมีสติจึงจะสามารถผ่านสิ่งต่าง ๆ ได้ ความท้าทายอยู่ที่ว่าตัวเราได้รับประสบการณ์จากอดีต ซึ่งความคิดของเราจะจดจำประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งที่ได้รับจากอดีตทั้งข้อดีและข้อเสีย ถึงอย่างไรสิ่งทีพบเจอในอดีตก็ไม่ได้หมายความว่าไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านั้นได้ เช่น วิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาในอดีตอาจไม่สามารถแก้ไขปัญหาในปัจจุบันได้ มีสติในการทำงานด้านต่าง ๆ การมีความหวังและการมีความสุข เช่น มองโลกในแง่ดี ลดอารมณ์ทางลบ

2.1.3 ความสำคัญของเขาวนิจิตอัจฉริยะต่อศักยภาพ

เขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถที่จะทำให้บุคคลรับมือกับความกดดันและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือบุคคลที่เป็นผู้นำขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ในยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องประสบและเผชิญกับความกดดันทางเศรษฐกิจอย่างมากในการทำงานจนต้องทำให้เกิดการผิดจรรยาบรรณจริยธรรมที่เห็นใน Enron, WorldCom ที่พบว่าผู้บริหาร นักบัญชีและผู้สอบบัญชีร่วมมือกันทุจริต ซึ่งได้ถูกหยิบยกมาเป็นหัวข้อในการบรรยายเกี่ยวกับเขาวนิจิตอัจฉริยะโดย Zohar & Marshall (2000) ที่ได้ใช้ชั้นกลีบของดอกบัว 3 ชั้น เป็นสัญลักษณ์แทนตัวตนของบุคคล (Self) โดยอธิบายว่าชั้นนอกของกลีบบัว คือ ลักษณะตัวตนที่แสดงออกของบุคคล ซึ่งหมายถึงบุคลิกภาพทั้ง 6 ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดระเบียบแบบ

แผน (Conventional) ลักษณะบุคลิกภาพชอบเข้าสังคม (Social) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบสำรวจ (Investigative) ลักษณะบุคลิกภาพแบบชอบงานศิลป์ (Artistic) ลักษณะบุคลิกภาพแบบยึดความจริง (Realistic) และลักษณะบุคลิกภาพแบบกล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) ส่วนขั้นที่สอง คือแรงจูงใจที่ต้องการสร้างสิ่งต่าง ๆ ออกมาเป็นบุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นนั่นเองและส่วนขั้นในสุด คือ ตัวตนของบุคคลที่แท้จริงที่จะแสดงออกถึงความคิด ปัญญา ความรู้สึก จิตสำนึก ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยความเข้าใจและเห็นใจด้วยความพอใจในการดำเนินชีวิตของตนเองได้อย่างเหมาะสม ยังรวมถึงทำให้บุคคลสามารถปรับตัวปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดี นอกจากนี้ยังมีการกล่าวถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีว่าเป็นแบบยึดระเบียบแบบแผนไว้ด้วยซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เห็นถึงการก่อให้เกิดความสำเร็จ ความพอใจ ความเต็มใจ ในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบของตนได้ดี ผู้วิจัยต้องการทราบว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะจะสามารถพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยในการเพิ่มศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพและพบกับความสำเร็จในงานที่กำลังรับผิดชอบได้เช่นเดียวกันกับวิชาชีพอื่นที่กล่าวมาแล้วหรือไม่ เนื่องจากบริบทของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยก็เป็นอาชีพหนึ่งที่อยู่ในวงจรของธุรกิจ อาจเป็นพนักงาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของกิจการเช่นเดียวกันกับวิชาชีพอื่น ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับประสานงานและสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกค้า รวมถึงบุคคลภายนอกเหมือนกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยได้เช่นเดียวกัน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเชาวน์จิตอัจฉริยะทำให้ทราบว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะสามารถใช้ในการแก้ปัญหาได้ Sisk & Torrance (2004) ให้ความหมายของเชาวน์จิตอัจฉริยะคือ เชาวน์ที่บุคคลจะมีเพื่อสามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาในชีวิตและเกิดการตระหนักรู้ในความเป็นจริงเพื่อเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตนเองหรือตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง ส่วน Gardner ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด (Heming, 2008) ได้ศึกษาและอธิบายถึงขอบเขตของเชาวน์จิตอัจฉริยะว่ามี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรก คือ มิ้มมองที่กว้างหรือมิ้มที่เป็นปัจจุบัน ส่วนต่อมา คือ เชาวน์จิตอัจฉริยะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตทั้งในด้านจิตใจและได้รับประสบการณ์ที่ยอดเยี่ยม ส่วนสุดท้าย คือ เชาวน์จิตอัจฉริยะจะส่งผลกระทบต่อคนอื่นซึ่งสอดคล้องกับเรื่องบารมี (Charisma) และเป็นองค์ประกอบของการถ่ายทอดการเติมเต็ม 2 ส่วนแรกในชีวิตของผู้อื่น นอกจากนี้ยังพบว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ สร้างฝัน แรงบันดาลใจ เล็งเห็นประโยชน์ และข้อจำกัด

ของความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจ (Cook et al, 2004) อีกทั้งยังทำให้สามารถเข้าถึงประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ และช่วยให้สามารถประเมินตัดสินใจทางเลือกที่ถูกต้องมากกว่าผู้อื่น สามารถใช้การรับรู้ที่หลากหลาย (Multi-sensory) ในปี พ.ศ. 2526 Gardner เห็นถึงความสามารถที่หลากหลายโดยคิดทฤษฎีพหุปัญญา (Theory of Multiple Intelligences) กล่าวว่าคุณสมบัติของมนุษย์มีหลายด้านขึ้นอยู่กับว่าใครจะโดดเด่นในด้านใด ปัญญาของมนุษย์ 8 ด้านคือ ด้านภาษา ด้านตรรกศาสตร์และคณิตศาสตร์ ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว ด้านดนตรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านธรรมชาติวิทยา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งในกลุ่มเด็กปกติ เด็กที่มีความบกพร่อง และเด็กที่มีความสามารถพิเศษ (ทวีศักดิ์, 2560)

Hassan (2013) พบว่า Zohar and Marshall ผู้บุกเบิกในแนวคิดเชาวนจิตอัจฉริยะได้รับการยอมรับความจริงเกี่ยวกับเชาวนจิตอัจฉริยะ ซึ่งมีรูปแบบที่สามารถใช้ในการอธิบายและใช้ในการประเมินเชาวนจิตอัจฉริยะที่แตกต่างกันได้แก่ การศึกษาที่ประเมินและสำรวจความสัมพันธ์ของความสามารถทางจิตอื่น ๆ ในหลายทฤษฎี เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ การปรับตัวและการควบคุม ตามแนวคิดของ Gardner การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรวัยรุ่น ใช้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธี t-tests และ ANOVA ในทางศาสนาเชาวนจิตอัจฉริยะช่วยในการพัฒนาองค์ประกอบด้านต่าง ๆ (Hanefar et al, 2014) ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ จิตสำนึก (Consciousness), พระคุณ (Grace), การมีความหมาย (Meaning), การอยู่เหนือ (Transcendence), ความจริง (Truth), รักสันติภาพ (peaceful surrender to self) และความเชื่อภายใน (Innerdirectedness) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Baharuddinac & Ismailb (2015) ที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของเชาวนจิตอัจฉริยะสำคัญ ๆ ที่สามารถเผชิญกับความท้าทายที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตที่เกิดขึ้นในปัจจุบันตามมุมมองของบางศาสนา ทำให้ทราบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะก่อให้เกิดการพัฒนาระดับความน่าเชื่อถือและถูกต้องในศาสนานั้นได้อีกด้วย นอกจากนี้ Rahmana (2015) ยังได้กล่าวถึงแนวคิดภาพรวมเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำทางศาสนาที่ซึ่งควรจะมีองค์ประกอบทั้งสิ้น ได้แก่ Siddiq (ความจริง) Amanah (ความรับผิดชอบ) Tabligh (ส่งมอบ) และ Fatanah (ความฉลาด) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะถูกพัฒนาด้วยเชาวนจิตอัจฉริยะ ยังมีผลลัพธ์ในการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรมเชาวนจิตอัจฉริยะของสุขภาพจิตของนักเรียนอิหร่าน (Morteza et al, 2014) แสดงให้เห็นว่าเชาวนจิตอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญในการลดความอ่อนไหว ความบกพร่องของร่างกาย การย่ำคิดย่ำทำ การซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความก้าวร้าว

ความคิดหว่านระแวงและโรคจิต ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคลัสเตอร์กับนักเรียนมัธยมซึ่งจะถูกสุ่มแบ่งเป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรกทดลองกับนักศึกษา 30 คนและกลุ่มสองทดลองกับนักศึกษา 28 คน กลุ่มทดลองจะมีส่วนร่วมในการประชุมประจำสัปดาห์ซึ่งจะประกอบด้วยกลุ่มที่มีการใช้เขาวนิจิตอัจฉริยะและอีกกลุ่มไม่ใช้

เขาวนิจิตอัจฉริยะมีอิทธิพลสำคัญในคุณภาพชีวิตวัยรุ่น (Hosseini et al, 2010) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ที่ดีที่สุดในการพัฒนาอารมณ์ทำให้เกิดความรู้สึกในเชิงบวก โดยการใช้การฝึกอบรมทักษะช่วยในการค้นพบตัวตนของพวกเขา เพื่อให้ทราบถึงบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำให้สามารถเลือกวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีที่สุดได้ ในช่วงวัยนี้การฝึกอบรมเขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถทำให้พวกเขารับมือกับความยากลำบากของชีวิตและยังช่วยในการคาดการณ์การทำงานของตนเองที่เหมาะสมเพื่อให้อนาคตที่สดใสและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีอีกด้วย ทั้งยังมีความสามารถที่ช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ในโครงการกิจกรรมนักศึกษาของ BYU-IDAHO (Dougherty, 2011) ที่เป็นองค์การในมหาวิทยาลัยมีการออกแบบกิจกรรมมาเพื่อให้ใช้ในการฝึกอบรมด้านผู้นำของนักศึกษาและเป็นการฝึกประสบการณ์สำหรับนักศึกษาในบริบทต่าง ๆ กับผู้นำนักศึกษาที่แตกต่างกัน 4 ระดับชั้น ซึ่งในปีการศึกษา 2554 มีจำนวน 317 คน โดยใช้แบบสำรวจทางออนไลน์ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดผลเขาวนิจิตอัจฉริยะจากตัวอย่างนักศึกษาผู้นำ 150 คน มีการวิเคราะห์โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณจากผลที่ได้รับทำให้ทราบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ เขาวนิจิตอัจฉริยะยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตสมรสในหมู่ผู้หญิงและผู้ชายเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งอ้างถึงใน Mahoney et al., (1999) เขาวนิจิตอัจฉริยะช่วยให้คู่สมรสมีความพึงพอใจในชีวิตการสมรสเพิ่มขึ้น ช่วยให้ความขัดแย้งลดลงและสามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของเขาวนิจิตอัจฉริยะอธิบายถึงความพึงพอใจในการการสมรสจะเกิดขึ้นหลังจากอายุ 35 ปี (Rostami & Gol, 2013) โดยศึกษาจากคู่รักทุกคู่ที่เรียกว่า “ครอบครัว” ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นคนในศูนย์ให้คำปรึกษาของเตหะรานในปี 2012 ขนาดของตัวอย่าง 240 คน (ผู้หญิง 120 คนและผู้ชาย 120 คน) ได้รับเลือกจากบรรดาประชากรในศูนย์ให้คำปรึกษาของกรุงเตหะรานโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เขาวนิจิตอัจฉริยะในบุคคลสามารถจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนถึงชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้นในโลกธุรกิจและองค์การได้มากขึ้น (Cook et al., 2004) ดังนั้นองค์การจึงต้องค้นหาความหมายของเขาวนิจิตอัจฉริยะและนำความหมายของเขาวนิจิตอัจฉริยะรวมเข้าไปในชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งตัวพนักงานเองจะเริ่มตั้งคำถามกับงานของตนและตระหนักว่าตน

ได้รับสิ่งใดจากงานที่ได้ทำ ดังนั้นองค์การต้องมีการสื่อสารเกี่ยวกับเขาวนิจิตอัจฉริยะให้พนักงานได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และคุณค่าอย่างชัดเจน ยังพบว่า มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในขณะที่พนักงานของโรงพยาบาลที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะสูง (Farahmand & cheshmeh, 2013) แสดงให้เห็นว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาความตระหนักในตนเองซึ่งมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญและเชิงบวกเกี่ยวกับสุขภาพจิต พนักงานที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะสูงขึ้นจะมีความสุขในการทำงานที่ดีขึ้นด้วยตนเอง ในความเป็นจริงเขาวนิจิตอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างและการพัฒนาสุขภาพจิตในพนักงานยังสามารถเกิดการสร้างความสามารถด้านอื่น ๆ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเข้มแข็งของความตระหนักในตนเอง การปรับตัวได้กับสถานการณ์ การสร้างจิตสำนึกที่ดี ฯลฯ เขาวนิจิตอัจฉริยะยังสร้างความสามารถและทำให้ทรัพยากรที่จ้างมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะนำไปสู่การปรับตัวในทางที่ดีเพิ่มมากขึ้น การส่งผลที่ดีต่อสุขภาพจิตในพนักงานของบริษัท ซึ่งอ้างถึง King (2008) และ Zohar and Marshall (2000) การพัฒนาเขาวนิจิตอัจฉริยะขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในชีวิต เขาวนิจิตอัจฉริยะนำไปสู่ความเข้าใจใหม่ในตัวเองและเพิ่มความมั่นใจในตนเอง พบว่าในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาล 3 รัฐของมาเลเซีย (Rani et al., 2013) ได้แก่ หังตัง กานูและกลันตัน เขาวนิจิตอัจฉริยะช่วยในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้นและพบในความแตกต่างของบุคคลในทางที่ดีขึ้นกับบุคคลที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะที่สูงกว่า นอกจากนี้เขาวนิจิตอัจฉริยะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของพยาบาล พบว่าอายุในการดำรงตำแหน่งงานไม่มีสำคัญต่อการทำงานโรงพยาบาลเท่ากับการมีเขาวนิจิตอัจฉริยะ ซึ่งการวิจัยชิ้นนี้ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นและแจกจ่ายให้กับคนที่เกี่ยวข้องจำนวน 506 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงที่มีอายุ 20 - 45 ปี ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ Confirmatory Factor Analytic (CFA) และ Structural Equation Modeling (SEM) เพื่อทดสอบรูปแบบการตั้งสมมติฐานของผลกระทบของเขาวนิจิตอัจฉริยะในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของประชากร เช่น อายุและการดำรงตำแหน่งงาน ได้ผลการวิเคราะห์ p -value = 0.000, Chi-square = 3.999, CFI = 0.972, TLI = 0.963, GFI = 0.939 และ RMSEA = 0.077 ดังนั้นเขาวนิจิตอัจฉริยะช่วยในการจัดการกับปัญหาที่ประสบอยู่ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี แม้ว่าจะพบกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตที่ทุกซัทธิรมา (Hosseini et al., 2010) เขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถช่วยในการปรับตัวให้สามารถรับมือกับความยากลำบากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ได้กล่าวแล้วข้างต้นยังมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเขาวนิจิตอัจฉริยะอีกมากมายซึ่งสามารถสรุปผลจากการศึกษาตามตาราง 2.1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเชาวน์นิจิตอัจฉริยะ

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
Cook et al. (2004)	พบว่าการศึกษาพัฒนาเชาวน์นิจิตอัจฉริยะในการสร้างความหมายและเป้าหมายของพนักงานในชีวิตจะสามารถทำให้ผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้และจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกธุรกิจและองค์การได้มากขึ้น
King (2008)	พบว่าการศึกษาสติจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความฉลาดด้านต่าง ๆ ซึ่ง ใครก็ตามที่มีสติในระดับสูงจะเป็นผู้ที่มีระดับของเชาวน์นิจิตอัจฉริยะสูงอีกด้วย องค์ประกอบของเชาวน์นิจิตอัจฉริยะ 4 ด้าน ได้แก่ CET, PMP, TA และ CSE
Hosseini et al. (2010)	พบว่าเชาวน์นิจิตอัจฉริยะในช่วงวัยรุ่นช่วยให้มีส่วนร่วมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และยังเพิ่มความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ดี
Hildebrandt (2011)	พบว่าการศึกษาเป็นผู้นำที่มีเชาวน์นิจิตอัจฉริยะจึงมีส่วนสำคัญในการจะช่วยให้การสร้างความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำในอนาคตจะต้องมีเชาวน์นิจิตอัจฉริยะเพื่อความความสำเร็จนำองค์กรไปข้างหน้าได้
Dougherty (2011)	พบว่าเชาวน์นิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นผู้นำของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย
Rostami & Gol (2013)	พบว่าคู่สมรสมีการความพึงพอใจในการสมรสเพิ่มขึ้น ความขัดแย้งลดลง และสามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น
Rashvand & Bahrevar (2013)	พบว่าเชาวน์นิจิตอัจฉริยะมีอิทธิพลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นบุคลากรของผู้ผลิตในกรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของอิหร่านและอิทธิพลในทางลบต่อความตั้งใจของการหมุนเวียนของบุคลากร
Farahmand & Cheshmeh (2013)	พบว่าสุขภาพจิตและเชาวน์นิจิตอัจฉริยะของพนักงานของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขาในการดูแลผู้ป่วยและลูกค้า

ตาราง 2.1 (ต่อ)

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
Hassan (2013)	พบว่าองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินเชาวนจิตอัจฉริยะไม่มีความสัมพันธ์ และมีความแตกต่างในแต่ละบุคคล
Rani.,et.al (2013)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพเสริมสร้างศักยภาพการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล 3 รัฐของมาเลเซีย
Hanefar et al. (2014)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะช่วยในการพัฒนาศาสนาอีกด้วย ด้านจิตสำนึก พระคุณ การมีความหมาย การอยู่เหนือ ความจริง รักสันติภาพและความเชื่อภายใน
Morteza Charkhabi et al. (2014)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาพจิตของนักเรียนอิหร่าน ในการลดความอ่อนไหว ความบกพร่องของร่างกาย การย่ำคิดย่ำทำ การซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความก้าวร้าว ความคิดหวาดระแวงและโรคจิต
Mishra & Vashist (2014)	พบว่าการฝึกอบรมเชาวนจิตอัจฉริยะสามารถลดความเครียด มีความสำเร็จตามเป้าหมายและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
Safaeian & Esmaeilinasab (2014)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะสามารถทำให้เผชิญกับปัญหาและความเครียดในแพทย์อหิวาตและพยาบาลในโรงพยาบาล Khomeini
Esmaili et al. (2014)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะช่วยในการส่งเสริมประสิทธิภาพทั้งส่วนบุคคลและองค์กรและช่วยคนให้มีความสามารถในการประสานงานกับคนอื่นได้ทั้งภายในและภายนอก
Ferrell (2014)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะช่วยในการพัฒนาความสามารถในการควบคุมภายใน ส่งผลทำให้องค์กรทำงานมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น จากปัจจัย 4 ด้าน คือ CET, PMP, TA และ CSE
Gieseke (2014)	พบว่าเชาวนจิตอัจฉริยะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะเรียนรู้ เพื่อการเติบโตและสามารถช่วยในการกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
Endraria (2015)	พบว่าเราวณจิตอัจฉริยะของนักศึกษาการบัญชีที่ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบัญชี (กรณีศึกษามหาวิทยาลัย Muhammadiyah Tangerang) มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและเชิงบวก
Esfahani & Najafi (2015)	พบว่าเราวณจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและมีนัยสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
Mahasneh et al. (2015)	พบว่าเราวณจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับลักษณะบุคลิกภาพ (ความมั่นคงในอารมณ์ การเปิดรับประสบการณ์และความซื่อตรง)
Rahmana (2015)	พบว่าเราวณจิตอัจฉริยะทำให้เกิดการพัฒนาในระดับที่น่าเชื่อถือและถูกต้องในศาสนา ผู้นำศาสนาควรจะมีองค์ประกอบ ได้แก่ Siddiq (ความจริง) Amanah (ความรับผิดชอบ) Tabligh (ส่งมอบ) และ Fatanah (ความฉลาด)
Yazdkhasty et al. (2016)	พบว่าเราวณจิตอัจฉริยะจะมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียดและเพิ่มความสามารถของการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาพฤติกรรมต่าง ๆ ได้

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่าบุคคลที่มีเราวณจิตอัจฉริยะมีการแก้ปัญหาได้ดีและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เราวณจิตอัจฉริยะสามารถทำให้ชีวิตดีขึ้น (Cook et al., 2004) ในประเทศมาเลเซียได้เสนอเราวณจิตอัจฉริยะเพื่อสร้างความเป็นเลิศของมนุษย์ (Hanefar et al., 2014) เราวณจิตอัจฉริยะสามารถช่วยสร้างความสมดุลในการดำเนินชีวิตได้ หากผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมีในจุดนี้ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ (สมศรี และ ปริญา , 2010) เราวณจิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาศักยภาพในบุคคลของอาชีพต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น แพทย์ พยาบาล พนักงานในองค์กรต่าง ๆ นักศึกษา รวมถึงคู่สมรสและผู้ที่อยู่ในศาสนาต่าง ๆ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยก็เป็นอาชีพหนึ่งที่ต้องอยู่ในวงจรธุรกิจเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ทำให้เชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าเราวณจิตอัจฉริยะจะสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยให้ประสบความสำเร็จในอาชีพและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกันอย่างแน่นอน งานวิจัยนี้จะทำการศึกษาเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างเราวณจิตอัจฉริยะกับศักยภาพซึ่งยังไม่เคยพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในประเทศใด ๆ มาก่อน จะพบแต่เพียงศึกษาเรื่อง

เขาวนิจิตต์จรรยาจะกับนักศึกษาการบัญชีเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้สังเกตเห็นความสำคัญและประโยชน์ของเขาวนิจิตต์จรรยาตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้มีความสนใจเป็นอย่างมากในการทำวิจัยในหัวข้อนี้เพื่อเป็นการตอบโจทย์ในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยให้ทันกับยุคที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในปัจจุบัน การวิจัยในครั้งนี้จะเป็นครั้งแรกที่จะนำแนวคิดเขาวนิจิตต์จรรยามาศึกษากับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย นั้นหมายถึงจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาเพิ่มความสามารถด้านต่าง ๆ ที่มีจำเป็นและสำคัญต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยได้ชัดเจนและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยมีศักยภาพเป็นไปตามมาตรฐานสากลกำหนด ทั้งยังช่วยยกระดับวิชาชีพบัญชีให้สูงขึ้นไม่มากนักน้อย งานวิจัยนี้ไม่เพียงแต่จะดูความสัมพันธ์ของเขาวนิจิตต์จรรยาจะกับศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยโดยตรงเท่านั้น แต่จะยังมีการอธิบายความสัมพันธ์ที่ผ่านตัวแปรคั่นกลาง 4 ปัจจัยที่มีความสำคัญ ๆ ต่อศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยอีกด้วย ได้แก่ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance), ความเครียดในการทำงาน (Work Stress), การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance)

2.2.1 ความหมายของความสมดุลของการดำเนินชีวิต

ความสมดุลของการดำเนินชีวิต คือ การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลและการทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง (ชนิณรัตน์ และ อารีย์วรรณ, 2557) หมายถึง คุณภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง มีการบริหารจัดการตนเอง ใช้เวลาที่มีอย่างเหมาะสมไม่หนักไปทางใดทางหนึ่ง ไม่ทำอะไรจนสุดโต่ง ไม่จำเป็นต้องแบ่งครึ่งระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถแยกปัญหาระหว่างเรื่องชีวิตส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกันได้ หากเกิดปัญหามีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ๆ

2.2.2 ความสำคัญของความสมดุลของการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพ

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลทำงานอย่างทุ่มเททั้งความสามารถและเวลาให้กับงานและองค์การอย่างเต็มที่ ดังนั้นบุคคลากรทุกสาขาอาชีพจึงต้องทำงานอย่างหนักจนเกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ขาดความสุข หรือเกิดความขัดแย้งกับสมาชิกภายในครอบครัวและมากไปกว่านั้นยังอาจส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น เกิดความผิดพลาด ความพึงพอใจในงานลดลงหรือลาออกจากราน (ภาณุภาคย์, 2549) การสร้างสมดุลในชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ทำให้ทราบว่าพยาบาลให้ความสำคัญต่อความสมดุลชีวิตกับงาน นั้นหมายถึงคุณภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความพอดีและอยู่อย่างพอเพียง มีการบริหารจัดการตนเอง ใช้เวลาที่มีอย่างเหมาะสม มีการบริหารจัดการชีวิตครอบครัว การทำงาน สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ สวัสดิการและรายได้ให้ก้าวไป พร้อม ๆ กันอย่างเหมาะสม โดยอยู่อย่างมีความสุขแบบพอดี พอเพียง ไม่ได้ฉ้อหรือนำหรือหารายได้มากเกินไป รู้จักการสร้างสุขให้ชีวิตและงานโดยยึดหลักความพอเพียง (ชนัญรัตน์ และ อารียวีรรณ, 2557) องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช ประกอบด้วย 1) สมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ 2) สมดุลชีวิตและการทำงานด้านความผูกพันทางจิตใจ และ 3) สมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลา (กฤษณ์ชลี และ คณะ, 2560) เนื่องจากอาชีพพยาบาลด้านจิตเวชมีความเอาใจใส่ และให้ความสำคัญต่อหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว พอ ๆ กัน รวมถึงการมีทัศนคติที่ดี สามารถปรับความคิด สร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้ชีวิตได้ สมดุลชีวิตและการทำงาน คือ การที่แต่ละคนให้ความผูกพันความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัวเท่า ๆ กัน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ 1) ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) คือ การที่บุคคลให้เวลากับหน้าที่การงานและหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม 2) ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement Balance) คือ ความยินดีเต็มใจของบุคคลในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม และ 3) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ ระดับความพึงพอใจในการทำหน้าที่เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบและหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมเท่า ๆ กัน (Greenhaus et al., 2003) เนื่องจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นการทำงานของพนักงาน รวมทั้งการแข่งขันกันทางธุรกิจก็มีมากขึ้น ยิ่งทำให้พนักงานที่ทำงานในองค์การเกิดความเครียดมากขึ้น ซึ่งจะตามมาด้วยปัญหาทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตกันมากขึ้น

ยังพบว่านักวิจัยมีความสนใจและศึกษาเรื่องความสมดุลของการดำเนินชีวิตเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในปี 2018 Krishnan และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลของการดำเนินชีวิตต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศมาเลเซียพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการ

ในศตวรรษที่ 21 ในยุคนี้ความสมดุลของการดำเนินชีวิตทำให้การทำงานของพนักงานทุกระดับรวมถึงการบริหารจัดการได้รับผลกระทบอย่างมาก องค์การมุ่งให้ความสนใจไปที่รายได้ที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งนั้นทำขึ้นได้โดยพนักงานขององค์การ พนักงานจึงมีการแข่งขันและพนักงานการอุทิศเวลาต่าง ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์เพื่อตอบสนองของความท้าทายนั้น Tariq et al. (2012) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าความสมดุลของการดำเนินชีวิตการทำงานมีสำคัญสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพิ่มกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันในการธุรกิจได้ด้วย พนักงานจะได้รับประโยชน์จากความสมดุลของการดำเนินชีวิตการทำงานเพิ่มแรงจูงใจที่เพิ่มขึ้นในการทำงาน ทำให้เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มศักยภาพและมีความผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น

2.2.3 ชาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลต่อความสมดุลของการดำเนินชีวิต

ชาวนิจิตอัจฉริยะสามารถสร้างความสมดุลของการดำเนินชีวิตและส่งผลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถผ่านพ้นอุปสรรคปัญหาได้ ซึ่งตามแนวคิดของชาวนิจิตอัจฉริยะบุคคลต้องสามารถมองเห็นความเป็นจริงในชีวิต ไม่คาดหวังเกินจริง ไม่ยึดติดกับยศตำแหน่ง แต่จะไม่ละเลยรวมถึงวิธีคิดป้องกันเพื่อรับมือในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดกับตนเองหรือกับบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี กล่าวได้ว่าชาวนิจิตอัจฉริยะช่วยให้สามารถเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในชีวิตนั่นเอง (ธีระศักดิ์, 2551) มีการพัฒนาความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ชาวนิจิตอัจฉริยะจึงมีความสำคัญต่อการปรับสมดุลของการดำเนินชีวิตสู่ความสำเร็จที่จะปฏิบัติภารกิจใหญ่่อยได้ตามเป้าหมายต่อไป ยังมีงานวิจัยของ Kumarasamy et al. (2015) พบว่าชาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในการดำเนินชีวิตและมีความสำคัญมากในหมู่พนักงานและนายจ้างในองค์การ ความไม่สมดุลในชีวิตการทำงานจะสร้างปัญหาให้กับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน

ชาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลมากมายต่อชีวิตมนุษย์โดยเฉพาะที่ทำงานและที่บ้าน Emmons (2000) ได้กำหนดชาวนิจิตอัจฉริยะไว้ว่า "การใช้ชาวนิจิตอัจฉริยะเป็นรูปแบบในการปรับตัวเพื่อ

อำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันสำหรับการแก้ปัญหาและการบรรลุเป้าหมาย" นี่เป็นเพราะการมีเชาวน์จิตอัจฉริยะของพวกเขาช่วยให้พวกเขาแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ในกรณีนี้ คืองานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นพวกเขาจึงมีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตทางสังคม สอดคล้องกับ Maryam et al., (2012) ซึ่งได้มีการกล่าวถึงการฝึกอบรมให้กับวัยรุ่นเกี่ยวกับเชาวน์จิตอัจฉริยะที่สามารถส่งผลโดยตรงต่อการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตและความเป็นอยู่ทั่วไปนั้นหมายถึงสามารถจัดการกับความสมดุลในชีวิตของตนเองได้นั่นเอง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน (Work Stress)

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียด คือ เหตุการณ์หรือสภาพใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความลำบากใจในการตัดสินใจ ความวิตกกังวลกับความสัมพันธ์กับคนบางคน ความวิตกกังวลในความไม่แน่นอนของสถานการณ์ หรือเกิดความรู้สึกกลัวอันตรายที่จะเกิดขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2548)

2.3.2 ความสำคัญของความเครียดที่ส่งผลต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ

ความเครียดเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะมีผลกระทบต่อศักยภาพของคนทำงานซึ่งอาจจะลดประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่าง ๆ ได้ มีงานวิจัยของพิชญญา และ ไพบุญย์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างหริมหทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 400 ชุด หาค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่าง คือ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสถิติที่ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์คือ สถิตีสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่าการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก ความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ทราบว่าปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทก่อสร้างหริมหทรัพย์ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับน้ำฝน (2558) ที่ได้มีการศึกษาถึงปัจจัยด้าน

ความเครียดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ถ้าพบความแตกต่าง พิจารณารายคู่ ด้วยวิธีของความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ น้อยที่สุด หรือ Dunnett's T3 และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 26 - 30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีสถานภาพโสด ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บัญชี ประเภทการจดทะเบียนของกิจการ เป็นบริษัทจำกัด ประเภทธุรกิจก่อสร้าง/วัสดุ ก่อสร้าง/อสังหาริมทรัพย์และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25,000 บาท 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของนักบัญชีโดยรวมมีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการบัญชี นักบัญชีมีระดับเครียดอยู่ในระดับมากรองลงมาคือด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน ด้านลักษณะการดำเนินงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและด้านความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับครอบครัว นักบัญชีมีระดับเครียดอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 3) ประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่านักบัญชีที่มีความเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านระยะเวลาในการทำงานด้านปริมาณของงานและด้านคุณภาพของงาน

2.3.3 เชาวน์จิตอัจฉริยะส่งผลต่อความเครียด

มีงานวิจัยให้การสนับสนุนว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่น้อยลง ตัวอย่างเช่น มีการพบว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะมีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานในโรงพยาบาลมีการดูแลผู้ป่วยและลูกค้าที่มีประสิทธิภาพ (Farahmand and Cheshmeh, 2013) การฝึกอบรมเชาวน์จิตอัจฉริยะแก่นักเรียนอิหร่านทำให้ลดความอ่อนไหว ความบกพร่องของร่างกาย การย่ำคิดย้ำทำ การซึมเศร้า ความวิตกกังวล ความก้าวร้าว ความคิดหวาดระแวงและโรคจิต (Morteza et al., 2014) เชาวน์จิตอัจฉริยะยังช่วยลดความเครียดในโรงพยาบาล ซึ่งพบว่าพยาบาลมีเชาวน์จิตอัจฉริยะมากกว่าแพทย์ นั่นอาจเป็นเพราะพยาบาลมีความเครียดน้อยกว่าแพทย์ นักจิตวิทยา

จึงมีความสนใจเชาวนิจิตอัจฉริยะ เชื่อว่าเชาวนิจิตอัจฉริยะจะสามารถทำหน้าที่ในการส่งเสริมศักยภาพในบุคคลและสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ความเครียดในการพยาบาลขึ้นอยู่กับเชาวนิจิตอัจฉริยะ (Yazdkhasty et al., 2016) มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนิจิตอัจฉริยะกับความเครียดที่ต้องเผชิญหน้าในงานพยาบาล จากการสุ่มตัวอย่างพยาบาล 151 คน โดยแจกแบบสอบถามเชาวนิจิตอัจฉริยะ ในโรงพยาบาล Shahid Beheshti และยังพบว่าเชาวนิจิตอัจฉริยะเพิ่มความสามารถของการทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาพฤติกรรม ทำให้ทราบว่าเชาวนิจิตอัจฉริยะจะมีบทบาทสำคัญในการลดความเครียด เชาวนิจิตอัจฉริยะจะส่งผลทำให้มีการตระหนักรู้ มีการปรับตัวเข้ากับ และการดำเนินชีวิต รวมถึงลดความเครียด ทำให้มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม แพทย์และพยาบาลในโรงพยาบาล Khomeini จากตัวอย่าง 232 คน พบว่าเชาวนิจิตอัจฉริยะสามารถทำให้เผชิญกับปัญหาและความเครียดในงานได้ (Safaeian and Esmaeilinasab, 2014) และยังพบว่าการรับมือในกลุ่มอาชีพพยาบาลมีมากกว่าแพทย์ เชาวนิจิตอัจฉริยะมีผลต่อการลดความเครียดซึ่งสามารถทำให้งานต่าง ๆ บรรลुวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดี ซึ่งมีการศึกษาตัวแปรทั้งความเครียดและความเป็นอยู่ของวัยรุ่นที่มีในเชิงลบเกี่ยวข้องกับผลกระทบบ IQ, EQ และ SQ เชาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลทางลบต่อความเครียดและความเป็นอยู่ของวัยรุ่นยุคศตวรรษที่ 21 (Mishra and Vashist, 2014) ซึ่งเชาวนิจิตอัจฉริยะสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งวัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy)

2.4.1 ความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถตนเอง ซึ่ง Bandura (Evans, 1989) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการตัดสินใจความสามารถตนเองว่า สามารถทำงานในระดับใด หรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ความเชื่อในความสามารถตนเองพิจารณาจากความรูสึก ความคิด การจูงใจและพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองจะเกี่ยวข้องกับการกระทำของบุคคล นั่นคือบุคคล 2 คน อาจจะพบว่ามีความสามารถไม่ต่างกัน แต่คุณภาพในการปฏิบัติงานอาจจะแตกต่างกันได้ นั่นหมายถึงคน 2 คนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต่างกัันนั่นเอง ถึงแม้แต่ในคนคนเดียวก็เช่นกันถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองในแต่ละสภาพการณ์แตกต่างกันก็อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้

แตกต่างกันเช่นกัน Bandura เห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัวแต่มีการยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ดังนั้นสิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก จึงขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสถานการณ์นั้น ๆ นั้นเอง

Bandura เป็นนักจิตวิทยาชาวแคนาดาที่คิดค้นทฤษฎีความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) ขึ้นมา ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งแวดล้อมอย่างเดียว จะต้องมียปัจจัย 3 ปัจจัยร่วมด้วย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor = P)
2. เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior condition = B)
3. เงื่อนไขเชิงสภาพแวดล้อม (Environment contion = E)

สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออก ขึ้นอยู่กับการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้น นั่นคือถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถอย่างไร ก็แสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา คนที่มีความเชื่อตนเองว่ามีความสามารถ จะมีความอดทนอดสูสาเห ไม่ท้อถอยและจะประสบความสำเร็จ

2.4.2 ความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีผลต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เป็นกลไกทางปัญญาอย่างหนึ่ง (Bandura, 1997) ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจความสามารถของตนเอง การที่บุคคลจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมบุคคลนั้น ๆ จะมีการประเมินความสามารถของตนเอง และสามารถนำสิ่งที่มืออยู่ในตัวมาใช้ได้หรือไม่และในระดับใด การรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นว่า บุคคลได้ใช้ความพยายามหรือไม่ ปริมาณเท่าใดและยาวนานแค่ไหนที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามในการฟันฝ่าอุปสรรคหรือปัญหาที่ประสบในงานที่ยากแม้จะเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดหรือความวิตกกังวลก็ตาม ดังนั้นจะเห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสอดคล้องกับความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรค บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายมากกว่าเป็นความเสี่ยงหรือสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงจะมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความต้องการความสำเร็จสูงและใช้ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการทำงานยาวนานกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าคุณมีความสามารถต่ำ ไม่ท้อถอยเมื่อเผชิญกับอุปสรรคหรือสถานการณ์เลวร้าย ส่วนบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนต่ำมักมองงานที่ยุ่งยากกว่าเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง เมื่อเผชิญกับอุปสรรคมักลังเลในความสามารถของตน

สิ่งที่จะจัดการกับอุปสรรคที่ตนกำลังเผชิญ ความพยายามน้อยและล้มเลิกได้ง่ายเมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยาก (อภิญา และ ชลธร, 2553) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพและสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมการผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (สุภาพร, 2556) ผลการวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจและความผูกพันในงานที่ทำและเป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารนำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจ และปรับรูปแบบการทำงานเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงาน และยังส่งผลในการลดอัตราการลาออกจากราชการในสายงานพยาบาลได้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการประเมินตนเองด้านทัศนคติที่แสดงถึงการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง หรือการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Bandura (1997) อ้างถึงใน Soehnein (1998) อธิบายว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีแรงจูงใจ ในการกระทำพฤติกรรมและสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลที่อยู่ในองค์การมีความพยายามในการจัดระเบียบหรือปรับเหตุการณ์ให้เหมาะสมกับชีวิตโดยการพัฒนาทักษะในงานและมีความสามารถใหม่ ๆ การรับรู้ความสามารถของตนเองจึงเป็นองค์ประกอบของความสำเร็จของบุคลากรในองค์การที่ประสบความสำเร็จในสภาวะปัจจุบัน นอกจากนี้ Luthans et al. (2007) อ้างถึงใน เกียรติสุข (2554) อธิบายว่ากระบวนการรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อการทำหน้าที่ของระบบการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลือกกระทำพฤติกรรม (Choice Behavior) บุคคลที่ประเมินความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงจะเลือกงานที่ทำทนายใช้ความสามารถและมีแรงจูงใจที่สูงในการทำงานให้สำเร็จ เกิดความพยายามในการทำงานแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความยืดหยุ่น สามารถฟื้นตัวได้เร็ว มีศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดีและความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษาโรคแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง (เกียรติสุข, 2554) ผลจากการศึกษาและเปรียบเทียบการรับรู้ความสามารถทางวิชาการของตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศและชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน โดยมีนักศึกษาที่เข้าศึกษาในปี พ.ศ. 2556 - 2559 และกำลังเรียนในภาคเรียนที่ 2 พ.ศ. 2559 จำนวน 375 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างใน

การวิจัย ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้คือ Mean, Standard Deviation, t – test และ One-way ANOVA พบว่า 1) นักศึกษามีการรับรู้ความสามารถทางวิชาการของตนเองทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) นักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ความสามารถทางวิชาการของตนเองในด้านทักษะทางปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักศึกษาชายมีความสามารถสูงกว่านักศึกษาหญิงและนักศึกษาชั้นปีที่ศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความสามารถทางวิชาการของตนเองในด้านการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (สมจิตรา, 2560) โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีความสามารถสูงกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 ส่วนโดยรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 Fejoh et al. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในไนจีเรียด้านความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น

การรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ การที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมา นั้น จะมีการประเมินตนว่าสามารถนำสิ่งที่มีอยู่ในตัวมาใช้ได้หรือไม่และในระดับใด สามารถที่จะนำการรับรู้ความสามารถของตนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ใช้ความพยายามหรือไม่ ปริมาณเท่าใดและยาวนานแค่ไหนที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนั้นใช้ความพยายามในการฟันฝ่าอุปสรรคหรือปัญหาที่ประสบในงานที่ยากและเป็นงานที่ก่อให้เกิดความวิตกกังวลได้อย่างไร

2.4.3 เชาวนิจิตอัจฉริยะส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตน

จากงานวิจัยพบว่าหากเชาวนิจิตอัจฉริยะสูงการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ก็จะสูงตามไปด้วยนั่นเอง ซึ่งพบงานวิจัยในปี 2018 ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนิจิตอัจฉริยะและการรับรู้ความสามารถของตนของครูในอิหร่าน (Marghzar and Marzban, 2018) ด้วยการใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ได้แก่ เครื่องมือวัดเชาวนิจิตอัจฉริยะ (SISRI-24) (King, 2008) และเครื่องมือวัดผลการปฏิบัติงานของครู ELT(ELTEI) อ้างถึง Akbari and Tavassoli (2014) ได้รับการแจกจ่ายระหว่างครูเพศชายและหญิงจำนวน 148 คนที่ทำงานอยู่ในบริบทที่แตกต่างกันรวมทั้งมหาวิทยาลัย โรงเรียนและสถาบันภาษาเอกชน พบว่าเชาวนิจิตอัจฉริยะของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกที่ดีกับการรับรู้ความสามารถของตนของครูนอกจากนี้ยังมีความแตกต่างกันระหว่างชายและหญิง

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

2.5.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีซึ่งเป็นสภาวะอารมณ์ทางบวก อันเป็นผลมาจากการรับรู้เกี่ยวกับการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (สุรพงษ์ และคณะ, 2555) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (Yoder, 1958) บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีในส่วนเกี่ยวข้องกับ งานที่ทำ จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากเพราะมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความต้องการหรือแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

Maslow กล่าวว่าไว้ว่าความพึงพอใจในงานของบุคคลจะมีความแตกต่างกันไป เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารและเจ้าของกิจการ เพราะเนื่องจากระดับความต้องการแตกต่างกันนั่นเอง ส่วน Herzberg คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารธุรกิจและในปี 1959 ยังมีการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์วิศวกรและหัวหน้างานบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อให้ทราบคำตอบว่า “คนชอบงานหรือไม่ งานนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร” ประสพการณ์ในการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี และความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในแต่ละแบบนั้นจะเป็นในทางลบหรือทางบวก จากผลการศึกษพบว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ที่เป็นปัจจัยซึ่งต้องเป็นเหตุการณ์ที่ดีที่เกิดขึ้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง จึงเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลชอบงานและรักงานสิ่งนี้ทำให้เป็นตัวการในการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในปฏิบัติงานนั่นเอง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าผู้บริหารขององค์การฯ มีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยเป็นเรื่องการจูงใจด้านต่าง ๆ ประกอบด้วยจะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การฯ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งจะส่งผลในทางที่ดีกับองค์การตามมาเช่นกันองค์การควรจะมีการกระตุ้นให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพราะจะทำให้้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ โดยที่ไม่ละเลยการให้ความสำคัญกับปัจจัยค้ำจุน ที่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน จนอาจทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในองค์กรดีขึ้นได้และยังเป็นตัวอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงานที่จะทำให้พนักงานไม่พอใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งที่มาจะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์กรดีขึ้นได้ ดังนั้นถ้าสามารถลดความไม่พึงพอใจของพนักงานและไม่ให้เกิดขึ้นก็จะส่งผลในการลดความรู้สึกด้านลบซึ่งจะทำให้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรจะลดลง หลังจากนั้นค่อยเริ่มกระตุ้นด้วยปัจจัยเชิงบวกจะเป็นการง่ายและได้ผลดีกว่า

นอกจากที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นยังมีงานวิจัยอีกมากมายที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานซึ่งสามารถสรุปผลงานวิจัยของนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความพึงพอใจในงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเช่นกัน ขอกล่าวรายละเอียดตามตาราง 2.2 ดังต่อไปนี้

ตาราง 2.2 สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการ (ปี)	ผลการศึกษา
Judge (2009)	พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (Self esteem) 2. ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) 3. ด้านความเชื่ออำนาจควบคุมตนเอง (Locus of Control) 4. ความมั่นคงในอารมณ์ของตนเอง (Neuroticism)
สุรพงษ์ และ คณะ (2555)	พบว่าความสุขในการทำงานขึ้นอยู่กับข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และภาวะผู้นำ ยังพบว่าภาวะผู้นำและความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปิยะพร (2559)	พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ จิตวิญญาณ ความเป็นครู การสนับสนุนจากสังคม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านบุคลิกภาพ โดยด้านอารมณ์หรือเซาร์อารมณ์ เป็นความสามารถของครูแต่ละคน

2.5.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ

ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเช่นเดียวกับวิชาชีพต่าง ๆ มีนักวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน (สุรพงษ์ และคณะ, 2555) ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจจึงส่งผลให้มีอิทธิพลโดยตรงต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศมาเลเซีย (Krishnan et al., 2018) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการ ยังพบว่าระดับการศึกษาก็ส่งผลต่อความพึงพอใจเช่นกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่ต่ำเนื่องจากมีความคาดหวังที่สูง แต่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมากขึ้นหากนำมาซึ่งรายได้ที่สูงขึ้น (Kosteas, 2010) นอกจากนี้บุคลากรที่มีความสามารถสูงมักจะมีอัตราการลาออกสูงเนื่องจากต้องการงานที่มีเหมาะสมกับความสามารถของตน (Sloane, 2008)

Sloane (2008) เสนอว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนา ทักษะในการทำงานก็มีผลต่อความพึงพอใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมเช่นกัน ยังพบว่าช่วงอายุประมาณ 30 ปีเป็นช่วงอายุที่การฝึกอบรมมีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุดเนื่องจากบุคลากรทราบความต้องการของตนเอง ส่วนการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือกำลังศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีเป็นระดับการศึกษาที่การฝึกอบรมมีผลต่อความพึงพอใจมากที่สุด ความมั่นคงในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่รู้สึกประสบความสำเร็จในงานและตระหนักในความมั่นคงของงานจะมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Forde, 2008) ความมั่นคงในงานจะส่งผลต่อการทำงานในปัจจุบันแล้วยังสะท้อนถึงความมั่นคงของชีวิตวัยเกษียณอีกด้วย ปัจจัยลักษณะของงานก็มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ซึ่งทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวอาจจะมีผลในการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพาฬรัศมีและมนวิภา (2554) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีของกิจการขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำมาเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพนักบัญชี ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านลักษณะของงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร (2) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงาน (3) ปัจจัยด้านโอกาส

ในการเรียนรู้และความก้าวหน้า และ (4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ทำให้ระดับความพึงพอใจของนักบัญชีมีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุงาน ตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน นอกจากนี้จากการสำรวจความต้องการเพิ่มเติมพบว่านักบัญชีส่วนใหญ่ต้องการให้กิจการเพิ่มเงินเดือน/โบนัสมากที่สุด รองลงมาได้แก่ความต้องการด้านสวัสดิการ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจ่ายค่าล่วงเวลาและการเพิ่มวันลาพักร้อน

2.5.3 เชาวนิจิตอัจฉริยะส่งเสริมความพึงพอใจในงาน

ในปีงบประมาณ 2015 มีการเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในการทำงานภายในสหพันธรัฐแห่งสหรัฐอเมริกาเล็กน้อย 1% (Moore, 2017) ระดับความพึงพอใจในงานต่ำซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดความห่วงใยต่อรัฐบาลกลางต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล มีงานวิจัยบ่งชี้ว่ากำลังมองหาวิธีที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานโดยให้สนใจเชาวนิจิตอัจฉริยะที่จะนำมาใช้กับบุคลากรในองค์กร การวิจัยชิ้นนี้มีข้อเสนอแนะว่าเมื่อองค์กรอนุญาตให้ใช้เชาวนิจิตอัจฉริยะกับพนักงานของตน ทำให้พบสาระสำคัญในการทำงานมันไม่เพียงแต่เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย การศึกษานี้ได้มีตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนิจิตอัจฉริยะและความพึงพอใจในงานของพนักงานของรัฐบาลกลางโดยใช้แบบทดสอบวัดเชาวนิจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence Self-Report Inventory)(SISRI-24) และแบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซตาแบบสั้น (MSQ)

มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนิจิตอัจฉริยะและความพึงพอใจในการทำงานในพนักงาน (Korazija et al., 2016) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเชาวนิจิตอัจฉริยะและความพึงพอใจในการทำงานสำหรับพนักงาน งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าระดับเชาวนิจิตอัจฉริยะที่สูงขึ้นทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tischler, Biberman, & McKeage (2002) และ Zembylas & Papanastasiou (2004) ว่าคนที่มีความสุขในที่ทำงานจะส่งผลให้ความเครียดในการทำงานน้อยลงสำหรับคนที่มีความเชาวนิจิตอัจฉริยะระดับสูงจะมีความสุขและความพอใจกับชีวิตมากกว่าคนที่มีความเชาวนิจิตอัจฉริยะระดับต่ำกว่า (Perrone et al., 2006) เชาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลกระทบต่อชีวิตของแต่ละบุคคลเช่นโดยการสร้างสิ่งที่ดีขึ้นความสุขของการทำงานครบครันและความพึงพอใจในชีวิต งานวิจัยบางชิ้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเชาวนิจิตอัจฉริยะของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน (Nodehi & Nehardani, 2013;

Sadeghi et al., 2015; Yahyazadeh-Jeloudar & Lotli-Goodarzi, 2012) โดยเครื่องมือวัดเชาวนจิตอัจฉริยะใช้ Psycho Matrix Spirituality Inventory ใช้ ISIS เพื่อวัดความพึงพอใจในงาน ใช้ JDI ทดสอบสมมติฐาน ใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ให้ทราบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนจิตอัจฉริยะของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีนัยสำคัญ

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ (Competencies)

2.6.1 ความหมายของศักยภาพ

ศักยภาพ หมายถึง ทักษะ หรือความสามารถ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่มีผลต่อพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานของตนได้ดีที่สุด (ปกกรณ์, 2557)

2.6.2 องค์ประกอบของศักยภาพ

ในปี ค.ศ.1960 David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาวาร์ด เป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay McBer ซึ่งเป็นผู้ริเริ่มการใช้คำว่า Competency ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ ในปี 1973 ได้เขียนบทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence กล่าวไว้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง นอกเหนือไปจากการวัดเชาวนปัญญา (IQ) การสัมภาษณ์เหตุการณ์ตามพฤติกรรม (Behavioral Event Interview (BEI)) ใช้เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง David C. McClelland เรียกว่า ศักยภาพหรือสมรรถนะ (Competency) และในปี 1998 ยังได้หาเครื่องมือที่สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างแม่นยำ ซึ่งได้ใช้แทนแบบทดสอบเดิม ๆ ที่ใช้วัดผลไม่มีสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลที่ได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หากผลลัพธ์เป็นแบบนี้จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการประเมินใหม่ เพื่อสามารถให้เป็นเครื่องมือในการค้นหาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีประสิทธิภาพได้จริง สร้างแบบประเมินเกี่ยวกับศักยภาพ (Competency) ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดยมีการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร ได้แก่

ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก ซึ่งพบปัญหาเนื่องมาจากผลของการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) และยังได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่มีผลงานโดดเด่น ทำให้พบว่าศักยภาพซึ่งเกี่ยวกับความเข้าใจในงานขึ้นอยู่กับปัจจัยของข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมที่จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบ ความถนัดที่ได้มีการใช้กันต่อ ๆ มา โดยจะขออธิบายด้วยแนวคิดเรื่องศักยภาพด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งสามารถอธิบายความแตกต่างของบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือ องค์ความรู้และทักษะ ต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ส่วนที่มองเห็นได้ยากคือส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายในและบทบาทที่มีต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

การพัฒนาศักยภาพสำหรับการปฏิบัติด้าน Appreciative Inquiry (AI) โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นวิธีเลือกในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Newhard, 2010) โดยการสัมภาษณ์จากเหตุการณ์สำคัญที่เรียกว่า การสัมภาษณ์พฤติกรรมเหตุการณ์ (BEI) ที่ออกแบบโดย McClelland เทคนิคนี้เกี่ยวข้องกับการสำรวจความรู้สึกความหวัง ความคิดที่เรียกว่าประเภทของบุคลิกภาพและความรู้ความเข้าใจ พนักงานจึงควรมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ โดยต้องมีความรู้และความสามารถหลากหลาย เป็นผู้สร้างมูลค่าให้กับตนเองและสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ (ไอ เอ็ม บู้คส์, 2551) เดิมจากที่ปฏิบัติงานตามคำสั่งเปลี่ยนเป็นปฏิบัติงานเชิงรุกมากขึ้น จึงทำให้การสรรหาและคัดเลือกมีความสำคัญมาก พนักงานต้องสามารถรับผิดชอบงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความอดทนกับสภาวะการณที่เปลี่ยนแปลงไป รักองค์การพร้อมที่จะเสียสละเวลาเพื่อพัฒนาทักษะและสร้างผลงานให้กับตนเองอย่างสม่ำเสมอ

การประเมินผลงานของพนักงานควรมีการกำหนด Competency ให้ชัดเจนเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ดี ได้แก่

1. การวัดประเมินความรู้สึก อารมณ์และคุณลักษณะภายใน แทนการวัดคุณลักษณะทัศนคติ แรงจูงใจ หรือความกระตือรือร้น เช่น

- การเผชิญหน้ากับอุปสรรคพนักงานรู้สึกอย่างไร

- การทำงานที่ท้าทายและยากลำบากสามารถสร้างแรงดลใจในการทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร

- การเผชิญหน้ากับแรงกดดันมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดอย่างไร

2. ใช้แบบทดสอบคุณลักษณะเพื่อพิสูจน์ความเป็นเอกลักษณ์ ทัศนคติ และคุณลักษณะอื่น

3. สัมภาษณ์เพื่อทราบถึงความสำเร็จในการทำงานหากสงสัยต้องถามอีกครั้งเพื่อให้ได้คำตอบที่ชัดเจนเพื่อค้นหาคุณสมบัติที่ทำให้พบกับความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาและต่อสู้กับอุปสรรคได้

จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาศักยภาพมีคุณสมบัติและองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพตามแนวคิดของ David C. McClelland ซึ่งมี 5 ส่วน ที่สามารถใช้ในการพัฒนาศักยภาพอาชีพต่าง ๆ หรือวิชาชีพอื่น ๆ ได้นั้น ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าน่าจะเป็นประโยชน์ที่จะใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยได้ด้วยเช่นเดียวกันกับอาชีพหรือวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบของศักยภาพประกอบด้วย 5 ด้านด้วยกันคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญในด้านบัญชี เช่น รายงานการเงิน ระบบบัญชี การสอบบัญชี ภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จรรยาบรรณทางวิชาชีพบัญชี เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ด้านบัญชีและทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องทางบัญชีต่าง ๆ และสามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ทางบัญชีสามารถที่จะให้คำปรึกษาที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในการปฏิบัติงานทางด้านบัญชีได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) คือ สิ่งที่จะสามารถอธิบายได้ถึงบุคคลนั้นว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เช่น ในผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจะเป็นคนมีระเบียบแบบแผน ทำงานตามระบบ มีลักษณะระมัดระวัง มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ ขยันทำงานพยายามทำงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีจิตสำนึกและต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) คือ แรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น ในผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องมีจรรยาบรรณและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีคนมากมายที่ใช้ผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหารองค์กร และผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ เช่น ลูกค้า เจ้าหนี้ กรมสรรพากร กรมพัฒนาธุรกิจการค้า ตลาดหลักทรัพย์ ฯลฯ

2.6.3 ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ

ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีก็มีความสำคัญที่ไม่ได้แตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ยังมีนักวิจัยบางคนที่ได้กล่าวถึงศักยภาพหลักของบุคคลซึ่งจะประกอบด้วยศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ ศักยภาพด้านการใช้สติปัญญาและความคิด (วันทนา และคณะ, 2556) ซึ่งจะมีความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังได้มีการกล่าวถึงความสามารถหลักของบุคลากรของการเป็นหัวหน้างาน และผู้บริหารที่ดีซึ่งยังพบว่าศักยภาพที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น คือ การมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อต่าง ๆ และที่สำคัญคือมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจากศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ทำให้ทราบว่ามึงานวิจัยมากมายให้ความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน มึงานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพของเลขานุการของผู้บริหารในสถานประกอบการ (ปิยฉัตร และคณะ, 2560) ที่ยังทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามแนวคิดของ McClelland ที่สามารถเรียงตามความสำคัญจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านเจตคติ 2) ด้านบุคลิกลักษณะ 3) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความรู้

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เพื่อความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้เส้นทางอาชีพของแต่ละคนก้าวสู่ความสำเร็จ ประสารโชค (2559) ได้กล่าวถึงปัจจัยทั้ง 5 ในการพัฒนาอาชีพของภาครัฐและเอกชนไทยในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ว่า 1) เริ่มจากบทบาทขององค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ 2) ผู้จัดการมีบทบาทในการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาอาชีพ 3) อบรมการใช้สมุดงานการพัฒนาอาชีพ 4) อบรมเรื่องขั้นตอนอาชีพบุคคล และ 5) การเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของพนักงานในองค์กร Chris Groscurth & Bryant Ott (2015) ได้ทำการการศึกษาการบริหารงานในบริษัท และกล่าวถึงทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR Career Management) ประกอบด้วย 1) การตระหนักในศักยภาพของตน 2) การวางแผนอาชีพและการพัฒนาอาชีพ

3) บทบาทใน การพัฒนาอาชีพ (Roles in Career Development) 4) การมุ่งสู่อาชีพ (Identify Occupational Orientation) 5) การพิสูจน์ทราบขั้นตอนอาชีพบุคคล และมีการเติมเต็มเกี่ยวกับ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยจัดให้มีข่าวสารเกี่ยวกับความสนใจส่วนตัวและข่าวสารแนวทางอาชีพ 2) การฝึกและการพัฒนาไปสู่การเติบโตของบุคลากร 3) การประเมินผลงานเพื่อใช้เป็นแผนการพัฒนาและการตั้งเป้าหมายบุคลากร 4) การสรรหา การเลือก การบรรจุ บนพื้นฐานความสนใจ ในอาชีพของบุคลากร และ 5) การตอบแทนที่ไม่เกี่ยวกับงาน เป็นต้น โดยการจัดการสัมมนา การวางแผนอาชีพ เป็นระยะ ๆ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุม ในการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้พนักงานผูกพันกับงาน มีความสนใจในงาน และรู้สึกตื่นเต้น ในงานของตน ทুমเทให้งานทำให้เป็นทั้งการดึงดูด และรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน

ศักยภาพของนักบัญชีที่ได้มีการกำหนดโดยสหพันธ์นักบัญชีระหว่างประเทศ (International Federation of Accountants : IFAC) ซึ่งเป็นองค์การทางวิชาชีพบัญชีที่มีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีในระดับสากลให้มีความสอดคล้องและสามารถให้บริการทางวิชาชีพที่มีคุณภาพในเกณฑ์เดียวกัน ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หรือ IES (International Education Standards for Professional Accountants) จำนวน 8 ฉบับ (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2550) ในการศึกษาครั้งนี้จะขอล่าวเฉพาะส่วนของ IES ฉบับที่ 2 ฉบับที่ 3 ดังนี้

IES ฉบับที่ 2 เรื่องความรู้ทางวิชาชีพที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ทางการบัญชี การเงินและความรู้ที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 การบัญชีการเงินและการรายงานทางการเงิน
 - 1.2 การบัญชีบริหารและการควบคุมทางการ บริหาร
 - 1.3 ภาษีอากร
 - 1.4 กฎหมายธุรกิจและกฎหมายพาณิชย์
 - 1.5 การตรวจสอบบัญชีและการให้ความเชื่อมั่น ทางวิชาชีพบัญชี
 - 1.6 ค่านิยมทางวิชาชีพและจริยธรรมทางวิชาชีพ
2. ด้านความรู้ทางด้านองค์กรและธุรกิจ
 - 2.1 ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์

2.2 ความรู้ด้านสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

2.3 ความรู้ด้านบรรษัทภิบาล

2.4 ความรู้ด้านจรรยาบรรณการประกอบธุรกิจ เป็นต้น

3. ด้านความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.1 ความรู้ทั่วไปทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2 ความรู้ทางการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.3 สมรรถนะทางการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

IES ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ จุดมุ่งหมายของมาตรฐานในฉบับนี้ คือ การทำให้มั่นใจได้ว่าบุคคลพร้อมที่จะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่

1. ทักษะทางปัญญา ช่วยทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ความสามารถในการจัดทำและเข้าใจถึงสารสนเทศจากบุคคล สิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.2 ศักยภาพที่ใช้ในการสอบถาม วิจัย คิดเชิง เหตุผลและวิเคราะห์

2. ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่การงาน ประกอบด้วยทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะเจาะจงสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น มีความชำนาญทางตัวเลขและความชำนาญด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

3. คุณลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

4. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารซึ่งช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์การได้ดี รับและส่งผลสารสนเทศได้ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารองค์กรและการจัดการทางธุรกิจในเชิงรุกในการจัดการองค์กร เช่น การวางแผน เชิงกลยุทธ์ การมีภาวะผู้นำความสามารถที่จะจัดแบ่งหน้าที่งาน การพิจารณาและตัดสินใจได้อย่างผู้มีวิชาชีพ

เมื่อปี 2557 สภาวิชาชีพบัญชีได้ประกาศใช้มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ ฉบับใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ ฉบับที่ 2 และ 3 (สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557) ได้มีการเพิ่มในละเอียดให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบ

วิชาชีพที่ควรมีเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับสถาบันการศึกษาเพื่อใช้ในการผลิตบัณฑิตให้เป็นไปตามมาตรฐานในฉบับดังกล่าวซึ่งจะขอกล่าวสรุปในรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standards for Professional Accountants : IES) ฉบับที่ 2 (ฉบับปรับปรุง) เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก – ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ได้กล่าวถึงศักยภาพด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิคของผู้ประกอบวิชาชีพที่ควรมี โดยวัดความเชี่ยวชาญเป็นระดับดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค มีความเชี่ยวชาญระดับปานกลาง

- 1.1 การบัญชีการเงินและการรายงานทางการเงิน
- 1.2 การบัญชีบริหาร
- 1.3 การเงินและการบริหารการเงิน
- 1.4 ภาษีอากร
- 1.5 การสอบบัญชีและการให้ความเชื่อมั่น
- 1.6 การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน
- 1.7 กฎหมายและข้อบังคับธุรกิจ
- 1.8 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.9 สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและองค์การ
- 1.10 กลยุทธ์ธุรกิจและการจัดการ

2. ด้านความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค มีความเชี่ยวชาญระดับพื้นฐาน คือ เศรษฐศาสตร์

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ (International Education Standards for Professional Accountants : IES) ฉบับที่ 3 (ฉบับปรับปรุง) เรื่อง การพัฒนาทางวิชาชีพระยะเริ่มแรก – ทักษะทางวิชาชีพ ได้กล่าวถึงศักยภาพด้านทักษะทางวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพที่ควรมี โดยวัดความเชี่ยวชาญและควรอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้

1. ด้านปัญญา
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร
3. ด้านการจัดการตนเอง
4. ด้านการจัดการองค์การ

ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานที่กล่าวข้างต้นนั้นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องสามารถบูรณาการและประยุกต์ความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค ใน IES ฉบับที่ 2 (ฉบับปรับปรุง) กับทักษะทางวิชาชีพ ใน IES ฉบับที่ 3 (ฉบับปรับปรุง) ยังควรปฏิบัติตาม IES ฉบับที่ 4 เรื่อง ค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพอีกด้วย ตามกรอบแนวคิดของ International Education Standards for Professional Accountants (IES) ได้กำหนดคุณสมบัติของศักยภาพของบุคคลที่ใช้เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามีความสอดคล้องกับคุณสมบัติและองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพตามแนวคิดของ David C. McClelland ได้มีผู้สนใจและถูกนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง มีองค์ประกอบของศักยภาพ 5 ส่วน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบได้ตามตาราง 2.3 ดังจะขอล่าวต่อไป

ตาราง 2.3 เปรียบเทียบองค์ประกอบของศักยภาพ

IES	David C. McClelland
ศักยภาพของนักบัญชี ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี	1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านบัญชี
ศักยภาพของนักบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี	2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องทำให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
ศักยภาพของนักบัญชี ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง
ศักยภาพของนักบัญชี ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ	4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ

ศักยภาพของนักบัญชีตามกรอบแนวคิดของ International Education Standards for Professional Accountants (IES) ประกอบด้วยคุณสมบัติของความสามารถของบุคคลที่ใช้เป็นเกณฑ์ที่เหมาะสมเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีมืออาชีพที่สำคัญ (สันสกฤต อ่างถึง ใน มาลินี และ ไพฑูรย์, 2555) (สันสกฤต, 2549) ได้แก่ 1. ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 2. ด้านทักษะทางวิชาชีพ 3. ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และ 4. ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ

ยังพบว่าการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้รับการพัฒนาเติบโตด้านศักยภาพ (Capability) ที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพ (Potential) ให้ปรากฏผลสำเร็จในการเพิ่มสมรรถนะ (Competence) ในด้านวิชาชีพให้ก้าวหน้ากว่าเดิม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจของโลกซึ่งมีการเปิดเสรีการค้า การบริการ การลงทุนเงินทุนและการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงานส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจให้บริการทางวิชาชีพและนักวิชาชีพของไทยเพื่อรับมือกับการหลั่งไหลเข้ามาเปิดกิจการและการเข้ามาของนักวิชาชีพต่างชาติโดยต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูง (ณัฐชา และ จุฑามน, 2555) ที่จะสามารถแข่งขันได้กับผู้ประกอบการวิชาชีพของประเทศในกลุ่ม AEC นอกจากนี้ได้นำเสนอการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการดำเนินการดังนี้เช่น 1) กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับวิชาชีพบัญชีไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) เข้าร่วมเป็นกรรมการองค์การวิชาชีพระหว่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในระดับนานาชาติ 3) ตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชีให้ทันต่อเหตุการณ์ 4) ให้คำแนะนำในการจัดทำบัญชีแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 5) พัฒนามาตรฐานการศึกษาวิชาชีพการบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยยกระดับศักยภาพสู่ AEC ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยต้องพัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง ผู้ประกอบการวิชาชีพควรมีความรู้เรื่องกฎหมายและภาษีที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพในประเทศนั้น ๆ

ความพร้อมในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยภายในกลุ่มประเทศสมาชิกของอาเซียนภายใต้ข้อตกลงการยอมรับร่วมบริการวิชาชีพบัญชี (อมรฯ, 2559) ได้วิจัยโดยใช้แบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ทั้งผู้ทำบัญชี ผู้สอบบัญชี ผู้ทำบัญชีภาษีอากรและผู้ให้บริการคำปรึกษาทางบัญชี ในลักษณะการประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะและความพร้อมในการประกอบวิชาชีพบัญชีใน ASEAN โดยกลุ่มตัวอย่างมาจากสำนักงานบัญชีสากลขนาดใหญ่

สำนักงานบัญชีสากล และสำนักบัญชีคุณภาพระดับประเทศจำนวน 390 คน ยังพบว่าร้อยละ 60 เป็นผู้สอบบัญชี ร้อยละ 38 ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งมีผู้ได้รับใบอนุญาตในระดับสากล เพียง 5 ราย ผลที่ได้รับจากการประเมินสมรรถนะและความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ทราบว่าสมรรถนะและความพร้อมในปัจจุบันด้านความรู้ ความสามารถทางเทคนิคและด้านความถนัดและทักษะอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมรรถนะและความพร้อมด้านคุณค่าจริยธรรมและทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้จากผลการประเมินเปรียบเทียบค่าความจริงที่เป็นอยู่กับค่าที่คาดหวัง จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) พบว่าสิ่งที่ต้องการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้นแบ่งตามสมรรถนะและความพร้อม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1) ด้านความรู้และความสามารถทางเทคนิค: ความรู้ในภาษาท้องถิ่น ภาษาอังกฤษและกฎหมาย รวมทั้งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการตกลงยอมรับร่วม (MRAs) ของ ASEAN เกี่ยวกับการบริการวิชาชีพบัญชี

2) ด้านความถนัดและทักษะ: ทักษะด้านพูดฟังภาษาท้องถิ่น ทักษะด้านพูด ฟัง เขียน ภาษาอังกฤษ

3) ด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติต่อวิชาชีพ: การมีดุลพินิจและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำ ความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีคุณสมบัติส่วนตัวแตกต่างกัน พบว่ากลุ่มเพศ สาขาอาชีพบัญชีระดับ/ขนาดองค์กรและใบประกอบวิชาชีพระดับประเทศที่มีความแตกต่างกันนั้นมีผลต่อการประเมินสมรรถนะและความพร้อมที่ต่างกัน ในด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติต่อวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติต่อวิชาชีพที่ยังมีความแตกต่างกันในกลุ่มต่าง ๆ นั้น ควรต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในระดับที่สูงขึ้นและมีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

นักบัญชีวิชาชีพอาเซียน (ASEAN CPA) เป็นวิชาชีพที่ถูกต้องให้ความสำคัญในการเปิดเสรีทางวิชาชีพอาเซียน (บุญเลิศ, 2560) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของไทยจัดว่าเป็นนักบัญชีที่มีคุณภาพสูง แต่หากเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศต่าง ๆ ในระดับอาเซียนยังคงต้องมีสิ่งที่คุณสมบัติวิชาชีพบัญชีไทยต้องปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นไป เช่น เรื่องภาษาอังกฤษ เพราะการไปทำงานต่างประเทศต้องมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ดีพอ ตามหลักสากล แล้วการจบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยอาจไม่เพียงพอต่อการเข้าสู่วิชาชีพบัญชี ผู้ประกอบ

วิชาชีพบัญชีจึงมีความจำเป็นต้องเก็บประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชี อย่างน้อย 3 ปี เพื่อเข้าสู่ความเป็นเลิศและการทดสอบเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาเซียน จึงนับเป็นโอกาสดีที่จะทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ยกระดับและพัฒนาความรู้อีกทางหนึ่งด้วย เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในบ้านเรายังไม่เคยมีการจัดสอบมาก่อน จึงกำหนดให้นักบัญชีอาเซียนทำงานร่วมกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีท้องถิ่น โดยมีการขึ้นทะเบียนที่ประเทศปลายทางด้วย (Registered Foreign Professional Accountant : RFPA) ตามเงื่อนไขของการขึ้นทะเบียนที่ประเทศปลายทาง เนื่องจากว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยอาจยังไม่ทราบถึงกฎหมายและภาษีที่เป็นเรื่องเฉพาะในแต่ละประเทศ ดังนั้นซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้มีความรู้และมีประสบการณ์อีกทางหนึ่ง การก้าวของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยสู่ AEC ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยจะต้องมีการปรับตัวและศึกษาเรื่องของภาษาและวัฒนธรรมซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยสามารถเปิดใจยอมรับและปรับตัวเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ยังมีสิ่งทีพบจากการศึกษาในงานวิจัยของเสาวลักษณ์ (2560) ทำให้ทราบว่าความคาดหวัง และความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสำหรับทักษะด้านต่าง ๆ ในทัศนคติของผู้ประกอบการ เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์จะเปรียบเทียบช่องว่างระหว่างความคาดหวังของผู้ประกอบการและความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ผลการวิจัยพบว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการที่มีต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในทักษะทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยทักษะที่ผู้ประกอบการมีความคาดหวังจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมากที่สุด คือ การมีความรับผิดชอบในการทำงาน สำหรับด้านความพร้อมผู้ประกอบการเห็นว่าในภาพรวมผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีความพร้อมในทักษะด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง โดยทักษะที่ผู้ประกอบการมีความพร้อมมากที่สุด คือ ความรับผิดชอบในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงทักษะที่มีความแตกต่างกันระหว่างความคาดหวังและความพร้อมของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมากที่สุด ได้แก่ ความรู้ความสามารถด้านภาษาอื่น ๆ ที่ใช้ในอาเซียน ผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ในการออกแบบเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรการบัญชีเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและสามารถเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ประกอบการบัญชีไทยให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้ด้วยความมั่นใจ

ผู้วิจัยจึงขอสรุปผลงานวิจัยที่ได้ศึกษาเกี่ยวข้องกับศักยภาพด้านต่าง ๆ นอกจากที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นยังมีงานวิจัยอีกมากมายที่นักวิชาการได้ศึกษาไว้ ทั้งยังเชื่อว่าจะสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพไทยได้อีกด้วยตามตาราง 2.4

ตาราง 2.4 สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
สันสกฤต (2549)	พบว่าศักยภาพของนักบัญชี ได้แก่ 1) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ 2) ด้านทักษะทางวิชาชีพ 3) ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และ 4) ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ
มาลินี และไพฑูรย์ (2555)	พบว่าองค์การต้องการบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่มีศักยภาพด้านความรู้ความสามารถและด้านจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุดในด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติ และด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์
ณัฐชา และจุฑามาน (2555)	พบว่าการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่รับผิดชอบและดำเนินการดังนี้ เช่น 1) กำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 2) เข้าร่วมเป็นกรรมการองค์การวิชาชีพระหว่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่ม ศักยภาพในการแข่งขันในระดับนานาชาติ 3) ตั้งสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพบัญชีให้ทันทันต่อเหตุการณ์ 4) ให้คำแนะนำในการจัดทำบัญชีแก่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และ 5) พัฒนามาตรฐานการศึกษาวิชาชีพการบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
วรรณภา (2556)	พบว่าศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย 1) ความรู้และความสามารถวิเคราะห์งบการเงินและสถานะการเงิน 2) คุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริต 3) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 2.4 (ต่อ)

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
	4) ความรู้ความเข้าใจในการควบคุมภายในและตรวจสอบบัญชี 5) ความรู้ความเข้าใจมาตรฐานบัญชีและนำมาปฏิบัติอย่างถูกต้อง
นันทรัตน์ (2557)	พบว่าสมรรถนะด้านเทคนิคมีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางการบัญชี วิธีการปฏิบัติทางบัญชีและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รองลงมาคือด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ
เฉลิมขวัญ (2557)	พบว่านักบัญชีที่ผู้ประกอบการญี่ปุ่นต้องการ คือ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้ด้านบัญชีการเงิน ภาษาญี่ปุ่นและการบัญชีแบบญี่ปุ่น ความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษและความรู้เกี่ยวกับการวางแผนเพื่อเสียภาษีอากร
มยุรี และ วุฒิ (2558)	พบว่าคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในโรงงานแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 1) มีความรับผิดชอบและอดทน 2) มีความระมัดระวังและสงสัยตามหลักการบัญชี 3) สามารถสอนงานให้กับบุคคลในหน่วยงานได้ 4) มีลักษณะนิสัยเอื้อเฟื้อและมีน้ำใจ 5) มีความรู้ในการวิเคราะห์งบการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) มีความรู้ความสามารถปรับความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศใช้กับงานบัญชีได้
อมรา (2559)	พบว่าสิ่งที่ต้องการแก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น ได้แบ่งตามด้านของสมรรถนะและความพร้อม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้และ ความสามารถทางเทคนิค: ความรู้ในภาษาท้องถิ่น ภาษาวิชาการและกฎหมาย รวมทั้งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการตกลงยอมรับร่วม (MRAs) ของ ASEAN เกี่ยวกับการบริการวิชาชีพบัญชี 2) ด้านความถนัด และทักษะ: ทักษะด้านพูดฟังภาษาท้องถิ่น ทักษะด้านพูดฟัง เขียนภาษาอังกฤษ 3) ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติต่อวิชาชีพ: การมีดุลพินิจและตัดสินใจ

ตาราง 2.4 (ต่อ)

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
	ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้นำ ความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง
บุญเลิศ (2560)	พบว่าสิ่งที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยต้องปรับปรุงคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นไป เช่น เรื่องภาษาอังกฤษ เพราะการไปทำงานต่างประเทศต้องมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษที่ดีพอ
เสาวลักษณ์ (2560)	พบว่านักบัญชีมีความรู้ความสามารถด้านภาษาอื่น ๆ ในอาเซียนมากที่สุด แต่ยังคงพบศักยภาพด้านความพร้อมในทักษะด้านอื่น ๆ ยังน้อยกว่าระดับที่ผู้ประกอบการคาดหวัง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการออกแบบการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรบัญชีให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับนักบัญชีไทยให้มีความสามารถในการแข่งขันเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance)

2.7.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน (ไพบุลย์, 2554) นอกจากนี้ศิริกาญจน์ และสุรีย์ (2559) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไว้ว่า คือ ความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี รวดเร็วและเสร็จตรงเวลา

2.7.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

งานวิจัยของศิริกาญจน์ และสุรีย์ (2559) ซึ่งได้มีการศึกษาไว้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะประกอบไปด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะองค์การ คุณธรรมจริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบัญชี ทักษะทางปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ส่วนงานวิจัยของปัญจพร และ

คณะ (2558) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไว้ว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ ถ้าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใด จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้งานวิจัยของลลิตา และคณะ (2558) ได้ศึกษาพบว่าสิ่งสำคัญที่เป็นปัจจัยในการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี นั่นคือ ความรู้ทางด้านบัญชี ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเช่นกันอีกด้วย และยังมีการวิจัยของพิมพ์พิศา และปวีณา (2560) ยังได้กล่าวถึงปัจจัยเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ดังนั้นจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นได้นั้นควรจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ 1) ความรู้ทางด้านบัญชี 2) ทักษะทางด้านบัญชี 3) ประสบการณ์ทางด้านบัญชี 4) จรรยาบรรณทางด้านบัญชี Charoensukmongkol (2017) ยังพบว่า มีพนักงานตรวจสอบภายในจำนวน 141 คน จากสถาบันการเงินชั้นนำในประเทศไทย โดยใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method: PLS) สำหรับการวิเคราะห์ในงานวิจัยในชิ้นนี้ ได้พบกับการขาดโอกาสในการพัฒนาอาชีพและประสบการณ์ในงานตรวจสอบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญโดยรวมต่อความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ตามตาราง 2.5

ตาราง 2.5 สรุปผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
ปัญญาพร และคณะ (2558)	พบว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จะพบกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชีน้อยกว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีประสบการณ์ 5-6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป
ลลิตา และคณะ (2558)	พบว่าความรู้ทางด้านบัญชี ความเข้าใจและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี

ตาราง 2.5 (ต่อ)

นักวิจัย (ปี)	ผลงานวิจัย
ศิริกาญจน์ และสุรีย์ (2559)	พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบัญชีของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ความรู้เกี่ยวกับงานด้านบัญชี ทักษะทางปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข
พิมพ์พิศา และปวีณา (2560)	พบว่าปัจจัยด้านความรู้ทางบัญชีของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
Hanefar et al (2014)	ในประเทศมาเลเซียได้เสนอเขาวนิจิตอัจฉริยะเพื่อสร้างความเป็นเลิศของมนุษย์
Charoensuk mongkol, P. (2017)	พบว่าการขาดโอกาสในการพัฒนาในอาชีพและประสบการณ์สำหรับงานตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินชั้นนำในประเทศไทยที่ยังมีไม่เพียงพอต่อพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบถึงว่ามีนักวิจัยหลายท่านที่มีความสนใจและให้ความสำคัญที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของเขาวนิจิตอัจฉริยะ (King, 2008) อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ เขาวนิจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ Critical Existential Thinking (ความสามารถในการปรับตัวของการดำเนินชีวิต) Personal Meaning Production (ความสามารถในการรู้ความสามารถของตนเอง) Transcendental Awareness (ความสามารถในทางสังคม) และ Conscious State Expansion (ความสามารถในการจัดความคิดของตนเอง) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรคั่นกลาง คือ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance) ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) การรับรู้ความสามารถของ

ตนเอง (Self-Efficacy) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ตัวแปรคั่นกลางเหล่านี้ยังส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ศักยภาพ (Competency) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน (McClelland, 1973) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) ทำให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ของเขาวนิจิตอัจฉริยะที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคั่นกลางในบุคคลสำหรับอาชีพต่าง ๆ สามารถเพิ่มหรือพัฒนาศักยภาพในบุคคลได้ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาการบัญชีมานานรวมกว่า 30 ปี เห็นว่างานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีมีสำคัญและมีความรับผิดชอบไม่ได้แตกต่างหรือสำคัญน้อยไปกว่าอาชีพหรือวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอาจเป็นงานประจำและมีการทำงานให้แล้วเสร็จตามงวดเวลาที่กำหนดไว้โดยเน้นคุณภาพของผลงานที่ทำเพื่อเสนอให้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องและที่ต่องการใช้ผลงานที่เชื่อถือได้ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ นั้น จึงเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรคั่นกลางที่กล่าวมาแล้วเช่นเดียวกัน เขาวนิจิตอัจฉริยะจะทำให้ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและสามารถทำให้บรรลุตามเป้าหมายมีมากขึ้นได้อย่างแน่นอน ยังพบว่านักวิจัยต่าง ๆ มีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย การวัดระดับของเขาวนิจิตอัจฉริยะที่ใช้แบบสอบถามของ King (2008) SISRI-24 โดยใช้แบบมาตรวัดความคิดเห็นของลิเคิร์ต มีการประเมิน 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS และ SEM อีกด้วย ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในประเด็นดังกล่าวที่สามารถนำมาต่อยอดงานวิจัยเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงเลือกวิธีการดำเนินการวิจัยดังกล่าวมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัยนี้เช่นเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

คู่มือฉบับนี้เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย” ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา จึงขอแนะนำเสนอระเบียบวิธีวิจัยที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการให้ข้อมูลในแนวกว้าง ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เหตุผลที่เลือกวิธีการวิจัยนี้เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคสังคมความรู้ มีคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งตัวแปรสังเกต (Observed Variable) และตัวแปรคั่นกลาง (Latent or Unobserved Variable) มีหลักฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย โดยจะใช้วิธีตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method: PLS) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลายตัวแปร ในการสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของตัวแปรสังเกตได้ในที่นี้ ได้แก่ Critical Existential Thinking (CET), Personal Meaning Production (PMP), Transcendental Awareness (TA) และ Conscious State Expansion (CSE) โดยอาศัยตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ 1) ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance)

2) ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และ 4) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่นำมาใช้วัดศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้กำหนดประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย ซึ่งจำนวนสมาชิกของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี ในปี 2560 (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2560) มีจำนวนประมาณ 81,000 คน (จักรกฤตย์, 2560) และในปี 2561 (ข้อมูล ณ 31 กรกฎาคม 2562) จำนวน 82,650 คน (สภาวิชาชีพบัญชี, 2562)

กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการพิจารณาความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตาม Yamane (1967) ที่แนะนำว่าขนาดของตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 400 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มแบบการเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดหน่วยตัวอย่างขึ้นเอง โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น ผู้วิจัยเลือกผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มาใช้บริการด้านต่าง ๆ ในสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนี้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่เป็นตัวแทนได้อย่างแท้จริง คือ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีศักยภาพด้านบัญชี ประสบการณ์ อายุ เพศ รายได้ที่แตกต่างกันและยังเป็นตัวแทนของตัวอย่างทั่วประเทศเนื่องจากที่สภาวิชาชีพบัญชีเป็นศูนย์กลางของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศนั่นเอง

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

3.3.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเชาวน์จิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence) ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance) ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) รวมถึงศักยภาพ (Competency) ของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยในครั้งนี้เน้นเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

3.3.2 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาและรวบรวมจากแบบสอบถามที่ซึ่งนิยมใช้กันในสากลที่ได้พัฒนาขึ้นให้เหมาะสมกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างและทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับเชาวน์จิตต์อัจฉริยะ โดยมีการวัดระดับโดยใช้แบบสอบถาม SISRI-24 ของ King (2008) ความสมดุลของการดำเนินชีวิตใช้แบบสอบถามของ Gropel & Kuhl (2006) ความเครียดในการทำงานใช้แบบสอบถามของ Motowidlo et al., (1986) การรับรู้ความสามารถของตนเองใช้แบบสอบถามของ Schwarzer & Jerusalem (1995) ความพึงพอใจในงานใช้แบบสอบถามของ Cammann et al., (1983) ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ส่วนที่ 3 สอบถามแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยใช้แบบประเมินศักยภาพ BEI (Behavioral Event Interview) ของ McClelland (1998)

3.3.3 คำถามในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) มีการวัดค่าตัวแปรซึ่งมีระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยเริ่มจากระดับที่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึงระดับที่ 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) (Bryman & Bell, 2011) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1 - 5 คะแนน โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนน (Bryman & Bell, 2011) เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดำเนินการตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อคำถามที่นิยมใช้ในสาขามาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยคำนึงถึงการสร้างแบบสอบถามที่เป็นไปตามหลักวิชาการที่ความถูกต้อง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability)

2. การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยจะต้องมีเนื้อหาที่ตรงกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาวิจัยและตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจะต้องสามารถวัดเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้การศึกษาค้นคว้าได้ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณของข้อคำถามโดยประกอบไปด้วย 5 ท่าน โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977) การหาค่าดัชนี IOC แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มีความสอดคล้องหรือวัดได้	มีระดับคะแนนเท่ากับ	+1
ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้	มีระดับคะแนนเท่ากับ	0
ไม่มีความสอดคล้องหรือไม่สามารถวัดได้	มีระดับคะแนนเท่ากับ	-1

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณและประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากนั้นนำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$\frac{\sum R}{N} = \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

เมื่อได้ทำการคำนวณค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานความเที่ยงตรง (Teprassit & Yuvanont, 2015) โดยการประเมินผลดัชนี IOC ของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จกับจุดประสงค์มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.49 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50-0.69 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ

ค่าเฉลี่ย 0.70-0.79 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดี

ค่าเฉลี่ย 0.80-1.00 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

เมื่อได้ผลเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะตัดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำและข้อคำถามที่มีทำการปรับปรุงความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับให้อยู่ในเกณฑ์ดีขึ้นไป โดยผลการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) อยู่ในเกณฑ์ดีมากหากได้ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหา และตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

นอกจากคำถามในส่วนที่ 2 จะสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพจากความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับแล้ว ยังมีคำถามปลายเปิดในส่วนที่ 3 เพื่อใช้วัดศักยภาพโดยมีการประยุกต์ใช้แบบการสัมภาษณ์เหตุการณ์ตามพฤติกรรม (Behavioral Event Interview (BEI)) ตามแนวคิดของ David C. McClelland ที่นิยมใช้และน่าจะได้ผลออกมาดีที่สุดในการวัดศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่เป็นการวัดศักยภาพที่มีจากประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครยื่นต่อสภาวิชาชีพบัญชีเพื่อขออนุญาตในการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ที่เข้ามาอบรมและติดต่อกับสภาวิชาชีพบัญชีเพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตนเองพร้อมแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ทราบ (ภาคผนวก ค. หน้า 150)

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือตามข้อ (1) ต่อสภาวิชาชีพบัญชี ซึ่งแบบสอบถามจะแจกและเก็บรวบรวมด้วยตนเองจนครบทั้งสิ้น 400 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS version 14.0 และ WarpPLS version 6.0 สำหรับการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการสรุปลักษณะของตัวแปรด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในสมมติฐานโดยใช้ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Path Modeling: PLS Path Modeling) โดยอาศัยซอฟต์แวร์ PLS ซึ่งเป็น Variance-based SEM (VBSEM) หรืออาจเรียกว่า Component-Based SEM พัฒนาขึ้นตามวิธี Ordinary Least Squares (OLS) ที่ใช้ Principal Component Regression (PCR) เป็นเครื่องมือตามวิธี Least Squares เป็นซอฟต์แวร์ที่พัฒนาขึ้นมา เพื่อช่วยแก้ปัญหาการวิจัยที่ใช้ Covariance เป็นฐาน (Covariance-based SEM เรียกว่า CBSEM) ดังเช่น LISREL, AMOS ที่วิเคราะห์ด้วยวิธี Maximum Likelihood (ML) ซึ่งต้องการขนาดตัวอย่างใหญ่มาก ข้อมูลต้องแจกแจงเป็นปกติและมีทฤษฎีสันับสนุนกรอบแนวความคิดงานวิจัยที่แน่นอนเพราะมุ่งวิเคราะห์แบบยืนยัน (Confirmatory Analysis) โดยทั่วไป CBSEM ได้คำตอบยาก (คือไม่ค่อย Convergence) ต้องปรับรูปแบบมากเพื่อให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ กลมกลืนกับ

กรอบแนวความคิด ที่พัฒนาขึ้นมาด้วยทฤษฎีและวรรณกรรม (มนตรี, 2559) ด้วยเหตุนี้ PLS จึงเป็นซอฟต์แวร์ที่สามารถแก้ไขปัญหาข้างต้นทั้งหมดคือ ตัวอย่างมีขนาด ได้ตั้งแต่ 100 หน่วย เป็นต้นไป ไม่จำเป็นต้องแจกแจงปกติ นักวิจัยสามารถผสมผสานทฤษฎีและจินตนาการเป็นกรอบแนวความคิดได้ สามารถวิเคราะห์ได้ทั้ง แบบยืนยัน (Confirmatory Analysis) และแบบสำรวจ (Exploratory Analysis) อีกทั้ง ยังพบว่าคำตอบคือข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนกับกรอบแนวความคิดเสมอ (Convergence) (Martin, 2008) ปัจจุบันซอฟต์แวร์ที่สามารถวิเคราะห์ PLS มีอยู่ด้วยกันหลายโปรแกรมขึ้นอยู่กับแต่ละบริษัทผู้ผลิต อาทิเช่น WarpPLS, SmartPLS, PLS-Graph, Visual PLS แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ WarpPLS เนื่องจากมีโปรแกรมสมบูรณ์ อีกทั้งภาพโมเดลที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของตัวแปรได้อย่างชัดเจน

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยโดยอาศัยตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance) ความเครียดในการทำงาน (Work Stress) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ที่นำมาใช้วัดศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ในรูปแบบของวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Method : PLS) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลายตัวแปรที่สามารถวิเคราะห์สมการโครงสร้างที่ประกอบด้วยหลายสมมติฐานได้ในคราวเดียวโดยรายละเอียดของตัวแปรต่าง ๆ เหมาะสำหรับงานวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เน้นศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งทัศนคติไม่สามารถวัดได้อย่างแน่นอนดังนั้นการวัดพฤติกรรมในทางสังคมศาสตร์จึงต้องใช้ตัวเลขตามมาตรจัดอันดับของลิเคอร์ท (Likert Scale) คำถามที่ใช้เพื่อวัดตัวแปรมักใช้คำถามหลายข้อเพื่อวัดตัวแปรตัวเดียว เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติของตัวแปร เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจคำถาม เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของตัวชี้วัดในทางสถิติ (พีรยุทธ, 2562) นั่นเองที่ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ใช้อย่างแพร่หลายในงานวิจัยแบบสำรวจที่ยังไม่มีทฤษฎีรองรับอย่างเพียงพอ ได้สรุปไว้ในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัวแปร	อ้างอิง
เชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence)	SQ	ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะซึ่ง ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวของการ ดำเนินชีวิต (Critical Existential Thinking : CET) ความสามารถในการรู้ ความสามารถของตนเอง (Personal Meaning Production : PMP) ความสามารถในทางสังคม (Transcendental Awareness : TA) ความสามารถในการจัดการความคิดของ ตนเอง (Conscious State Expansion : CSE)	ดัดแปลงจาก King (2008)
ความสมดุลของการ ดำเนินชีวิต (Work-Life balance)	WLB	การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตส่วน บุคคลและการทำงานให้เหมาะสม	ดัดแปลงจาก Gropel (2006)
ความเครียดในการ ทำงาน (Work Stress)	WS	ความวิตกกังวลในความไม่แน่นอนของ สถานการณ์หรือเกิดความรู้สึกกลัว อันตรายที่จะเกิดขึ้น	ดัดแปลงจาก Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986)
การรับรู้ความสามารถ ของตนเอง (Self- Efficacy)	SE	ความสามารถตนเองว่าสามารถทำงาน ในระดับใด	ดัดแปลงจาก Schwarzer & Jerusalem (1995)
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	JS	ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีซึ่งเป็นสภาวะ อารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการ ทำงาน	ดัดแปลงจาก Cammann et al., (1983)

ตาราง 3.1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สัญลักษณ์	ตัวแปร	อ้างอิง
ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (Competencies of Thai Professional Accountants)	C	ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ ด้านคุณค่าจริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ	ดัดแปลงจาก มาตรฐาน การศึกษา ระหว่างประเทศ ฉบับที่ 2 และ 3 สภาวิชาชีพใน พระบรมราชูปถัมภ์ (2550)
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance)	P	ความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี	ดัดแปลงจาก Charoensuk mongkol (2017)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มารับการอบรมกับสภาวิชาชีพบัญชี โดยใช้วิธีสุ่มแบบการเลือกแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้จึงเลือกเป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งคำตอบที่ได้ควรไปในทิศทางเดียวกัน การกลับคำถาม (Reverse Question) จะทำให้สามารถตัดคำตอบได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามอ่านคำถามได้เข้าใจก่อนตอบหรือไม่ และยังสามารถตัดตัวเลือกตรงกลางออกได้ กรณีที่ไม่ต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นต่อคำถามได้อีกด้วย คำถามที่ใช้วัดตัวแปรเป็นคำถามที่เคยถูกใช้ในงานวิจัยมาแล้วและมีการทบทวนวรรณกรรมอย่างละเอียด เพื่อให้เข้าใจลักษณะและมิติสำคัญของตัวแปร ซึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนคำถามเพื่อความเหมาะสม (พิชญุทธ, 2562) โดยผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้จำนวน 5 ท่าน มีการทบทวนกับกลุ่มเป้าหมายในเบื้องต้นถึง 100 ตัวอย่าง แล้วทดสอบความเที่ยงตรงในทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม WarpPls version 6 ประกอบด้วย ความเที่ยงตรง (Validity) โดยสามารถตรวจสอบทางสถิติโดยใช้ Factor Analysis ส่วนความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อวัดแล้ว

ผลที่ได้จะมีความสอดคล้องหรือเหมือนกันทุกครั้ง ซึ่งสามารถตรวจสอบทางสถิติโดยใช้ Cronbach's Alpha (α) Coefficient ก่อนลงมือวิเคราะห์ข้อมูลจริงไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง ตามสมมติฐานในการวิจัย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์นิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์และทิศทางของตัวแปรต่าง ๆ ตอบกรอบแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว สำหรับในบทนี้จะนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 4.1 ลักษณะทั่วไปของข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา
- 4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย
- 4.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.1 ลักษณะทั่วไปของข้อมูล

วิจัยเรื่องนี้มีการเก็บข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยการใช้แบบสอบถามเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์นิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการประมวลผลการศึกษาได้ดังนี้

การศึกษาตัวแปรต่าง ๆ กับเชาวน์นิจิตอัจฉริยะและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ เชาวน์นิจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน

- 1) ความสามารถในการปรับตัวของการดำเนินชีวิต
(Critical Existential Thinking : CET)
- 2) ความสามารถในการรู้ความสามารถของตนเอง
(Personal Meaning Production : PMP)
- 3) ความสามารถในทางสังคม
(Transcendental Awareness : TA)
- 4) ความสามารถในการจัดการความคิดของตนเอง
(Conscious State Expansion : CSE)

ตัวแปรคั่นกลางที่ใช้ในการวิจัย 4 ตัวแปร คือ

- 1) ความสมดุลของการดำเนินชีวิต
(Work-Life Balance : WLB)
- 2) ความเครียดในการทำงาน
(Work Stress : WS)
- 3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง
(Self-Efficacy : SE)
- 4) ความพึงพอใจในงาน
(Job Satisfaction : JS)

ตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย คือ ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน

- 1) ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี
- 2) ด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี
- 3) ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ
- 4) ด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับเขาวนิจิตอัจฉริยะ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต

ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย – ประกอบด้วย 5 ท่าน (ภาคผนวก ก รายชื่อและประวัติผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย) ดังต่อไปนี้

1. ดร.อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา
2. อาจารย์ ดร.ปาริชาติ วีระวิทย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคพันธ์ ศาลาทอง

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชาวิทยา

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันสิริ ประเสริฐทรัพย์

โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Testability of Item – Variable – Congruence Index) ซึ่งได้ทำตารางตามละเอียดในภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Testability of Item – Variable – Congruence Index) และได้แก้ไขตามและผู้เชี่ยวชาญแนะนำ พร้อมทำตารางสรุปข้อตัวแปรและอักษรย่อที่ใช้ในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล ตามตาราง 4.1

ตาราง 4.1 รายละเอียดของตัวแปรและข้อคำถาม

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
เชาวนิจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ)	1) ความสามารถในการปรับตัวของการดำเนินชีวิต Critical Existential Thinking (CET)	SQ1-SQ7	ท่านมักจะมีคำถามเกี่ยวกับ
		SQ1	การดำรงชีวิตอยู่บ่อย ๆ
		SQ2	ท่านมักจะคิดถึงจุดหมายหรือเหตุผลในการดำรงอยู่ของชีวิต
		SQ3	ท่านเชื่อในชีวิตหลังความตายเกี่ยวกับการทำดีก็จะได้ไปในจุดที่ดี
		SQ4	ท่านมีความคิดเป็นของตัวเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้
		SQ5	ท่านสามารถใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมากำหนดเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติทางวิชาชีพปฏิบัติได้
		SQ6	ท่านเชื่อว่าคนกับทุกสรรพสิ่งในโลกนี้มีความสัมพันธ์กัน
SQ7	ท่านเชื่อในสิ่งที่มีพลังหรืออำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ เป็นต้น		

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
2) ความสามารถในการรู้ความสามารถของตนเอง Personal Meaning Production (PMP)		SQ8 -SQ12	SQ8 ท่านสามารถค้นพบเป้าหมายสามารถปรับตัวและผ่านพ้นกับทุกสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้
			SQ9 ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ดีได้
			SQ10 เมื่อมีปัญหาท่านยังสามารถใช้สติในการแก้ปัญหาในวิชาชีพบัญชีได้
			SQ11 ท่านเลือกตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้
			SQ12 ท่านสามารถหาเป้าหมายในวิชาชีพบัญชีจากประสบการณ์ในทุกวันได้
3) ความสามารถในทางสังคม Transcendental Awareness (TA)		SQ13 -SQ19	SQ13 ท่านเห็นคุณค่าคนจากภายในไม่ใช่รูปลักษณ์ภายนอก
			SQ14 ท่านไม่สามารถเห็นคุณค่าที่แท้จริงของคนจากรูปลักษณ์ภายนอกและวัตถุสิ่งของที่มี
			SQ15 ท่านตระหนักถึงความผูกพันอันลึกซึ้งระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น
			SQ16 ท่านกำหนดคุณค่าของตัวเองจากภายในส่วนลึกและสิ่งที่เป็นนามธรรม

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
			SQ17 ท่านเชื่อว่าความวุ่นวายสับสนของสังคมไม่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของท่าน
			SQ18 ท่านสามารถเข้าใจตัวตนที่แท้จริงของคนมากกว่าอารมณ์หรือบุคลิกภาพที่มองเห็น
			SQ19 ท่านตระหนักว่าการปฏิบัติงานตามแนวทางวิชาชีพบัญชีเป็นสิ่งที่ถูกต้อง
4) ความสามารถในการจัดการความคิดของตนเอง Conscious State Expansion (CSE)	SQ20-SQ24	SQ20	ท่านมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชี
		SQ21	ท่านมีจิตสำนึกในการบริหารจัดการต่อปริมาณงานที่มากมายได้
		SQ22	ท่านสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพบัญชีด้วยความคิดและจิตสำนึกได้อย่างเหมาะสม
		SQ23	ท่านมีจิตสำนึกในการเข้าถึงแง่มุมต่าง ๆ ในงานและเข้าใจทางเลือกในวิชาชีพบัญชีที่เหมาะสม
		SQ24	ท่านสามารถพัฒนาวิธีการให้มีจิตสำนึกหรือความตระหนักทางการบัญชีที่ดีได้

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
ตัวแปรคั่นกลาง	1)ความสมดุลของ การดำเนินชีวิต Work-Life Balance (WLB)	WLB1-WLB6	WLB1 ท่านมักจะมีเวลาพบปะกับ เพื่อนและคนรู้จักของท่าน
			WLB2 ท่านเชื่อว่างานของท่าน ทำให้ท่านไม่มีเวลาว่าง
			WLB3 ท่านเชื่อว่าเพราะงานของ ท่านทำให้ละเลยครอบครัว หรือเพื่อนของท่าน
			WLB4 ท่านมีเวลาให้กับเพื่อนของ ท่านอย่างเพียงพอ
			WLB5 ท่านยังคงต้องทำงานแม้ใน วันหยุด
			WLB6 ท่านมีเวลาให้กับคนใน ครอบครัวเพียงพอ (คู่สมรส พ่อแม่และลูก)
2)ความเครียดใน การทำงาน Work Stress (WS)	WS1- WS4	WS1 ท่านรู้สึกเครียดเพราะงาน ที่ทำ	
		WS2 ท่านเกิดความเครียดจากที่ ทำงาน	
		WS3 ท่านเชื่อว่างานที่ต้องใช้ ความละเอียดรอบคอบมาก	
		WS4 ท่านไม่เคยรู้สึกเครียดในที่ ทำงาน	
3)การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง Self-Efficacy (SE)	SE1- SE8	SE1 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ที่ตน ตั้งใจไว้ได้	

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
		SE2	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถสำเร็จได้ในสิ่งที่ยากและท้าทาย
		SE3	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตนต้องการ
		SE4	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งต่างๆที่คาดหวังไว้ให้เป็นจริงได้
		SE5	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้ดี
		SE6	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานต่างๆที่ยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		SE7	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่นๆในภาพรวม
		SE8	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่ยากเย็นแสนเข็ญให้สำเร็จลุล่วงได้ดี
4) ความพึงพอใจ ในงาน Job Satisfaction (JS)		JS1	ท่านชอบงานที่ท่านทำในปัจจุบัน
		JS2	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน
		JS3	ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบันในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
			SE2 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถสำเร็จได้ในสิ่งที่ยากและท้าทาย
			SE3 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตนต้องการ
			SE4 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งต่างๆที่คาดหวังไว้ให้เป็นจริงได้
			SE5 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้ดี
			SE6 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานต่างๆที่ยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ
			SE7 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่นๆในภาพรวม
			SE8 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่ยากเย็นแสนเข็ญให้สำเร็จลุล่วงได้ดี
4) ความพึงพอใจในงาน	Job Satisfaction	JS1- JS3	JS1 ท่านชอบงานที่ท่านทำในปัจจุบัน
			JS2 ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน
(JS)			JS3 ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบันในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ		รายละเอียดข้อคำถาม
ศักยภาพของ ผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชีไทย	1)ด้านความรู้ทาง วิชาชีพบัญชี	C1- C15	C1	ท่านสามารถใช้ความรู้ ทางการบัญชี การเงินและ ความรู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็น อย่างดีและถูกต้อง เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร ภาษีอากร กฎหมายที่ เกี่ยวข้อง เป็นต้น
	2)ด้านทักษะทาง วิชาชีพบัญชี			
	3)ด้านประสบการณ์ ในเชิงปฏิบัติ			
	4)ด้านคุณค่า จริยธรรมและ ทัศนคติทางวิชาชีพ			C2
			C3	ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ ความรู้ทางเทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น การใช้และ การควบคุมเทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นต้น
			C4	ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ ทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับ วิชาชีพบัญชี เช่น การจัดทำ การสอบถาม วิจัย วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา เป็นต้น

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
		C5	ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น ความชำนาญทางตัวเลข การวัด การรายงาน และความรู้ด้านกฎหมายเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น
		C6	ท่านได้ใช้ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น มีความคิดริเริ่ม ทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เป็นต้น
		C7	ท่านใช้ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ เป็นต้น
		C8	ท่านใช้ทักษะการบริหารองค์การและการจัดการธุรกิจมีความสำคัญเพิ่มขึ้นต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการมีภาวะผู้นำ เป็นต้น

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ	รายละเอียดข้อคำถาม
		C9	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ
		C10	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสาธารณะและสังคม
		C11	ท่านมีความสนใจใฝ่รู้และตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
		C12	ท่านมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความตั้งใจ การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เพียงตรง และซื่อสัตย์สุจริต
		C13	ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี
		C14	ท่านสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองโดยไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร
		C15	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่องค์กรมอบหมายได้เป็นอย่างดี

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ตัวแปร	องค์ประกอบตัวแปร	อักษรย่อ		รายละเอียดข้อคำถาม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย	ความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี	P1-P9	P1	ท่านได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี
			P2	ท่านสร้างผลงานที่น่าพึงพอใจให้แก่ที่ทำงานของท่าน
			P3	ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้อย่างครบถ้วน
			P4	ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ท่านได้ตั้งเป้าหมายไว้ทุกอย่าง
			P5	การประเมินผลงานของท่านล่าสุดออกมาดีหรือมากกว่าที่ตั้งเป้าไว้
			P6	งานของท่านมีความถูกต้องและแม่นยำอยู่ในเกณฑ์ที่สูง
			P7	ท่านเสร็จงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาที่ตั้งเป้าไว้
			P8	ท่านสามารถจัดเตรียมและส่งรายงานได้รวดเร็วตรงตามกรอบเวลาที่ตั้งไว้
			P9	ท่านได้รับการประเมินที่ดีจากทางองค์กรที่ท่านทำงาน

จากตาราง 4.1 แสดงรายละเอียดต่าง ๆ ของตัวแปร ผู้วิจัยได้รวบรวมคำตอบจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย แบบรายข้อคำถามซึ่งเกณฑ์การแสดงความเห็นในแต่ละข้อมี 5 ระดับ เพื่อแสดงความเห็นแต่ละระดับ โดยเลข 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาและตรวจสอบความเข้าใจในข้อคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามก่อนเก็บข้อมูลจริงมีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการ Try Out โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา IOC จนถึง Try Out โดยเริ่มตั้งแต่ 15 พฤศจิกายน 2561 ถึง 18 มกราคม 2562 ณ บริษัท ธรรมนิติ จำกัด จำนวน 100 คน (Efron et al., 2004) ก่อนเก็บข้อมูลจริง พบว่า

1. คำถาม “ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคล” ใน ข้อ 2 เรื่อง “อายุ” ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามไม่ระบุอายุในช่องว่างที่ให้เติมในแบบสอบถาม ทำให้ต้องปรับแบบสอบถามโดยกำหนดเป็นช่วงอายุแทนในการเก็บข้อมูลจริง ดังนี้

ข้อ 2. อายุ

0 - 25 ปี	26 - 30 ปี
31 - 35 ปี	36 - 40 ปี
41 - 45 ปี	46 - 50 ปี
51 ปีขึ้นไป	

2. จากข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชายคิดเป็นร้อยละ 78 มีอายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 42 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 82 มีประสบการณ์ทำงาน ไม่ถึง 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 99 ตำแหน่งระดับพนักงานคิดเป็นร้อยละ 78 รับผิดชอบงานด้านบัญชีการเงิน คิดเป็นร้อยละ 53

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ WarpPLS version 6.0 สำหรับการวิเคราะห์ สำหรับตัวแปรอิสระ(เขาวนิจิตต์อัจฉริยะ) ซึ่งควรต้องมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม (ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ WarpPLS version 6.0 ได้มีการตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อให้มั่นใจว่าข้อคำถามมีความถูกต้อง ความครบถ้วนและความเหมาะสมของเนื้อหา รวมถึงมีความเข้าใจในข้อคำถามนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพแบบสอบถามก่อนเก็บข้อมูลจริง โดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ผลที่ได้รับจากการวิเคราะห์เป็นที่น่าพอใจ คือ ตัวแปรอิสระ (เขาวนิจิตต์อัจฉริยะ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม (ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ทำให้ผู้วิจัยเกิดความมั่นใจว่าจะได้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือ ส่วนการเก็บข้อมูลจริงใช้ระยะเวลาในการติดต่อและเก็บข้อมูลช่วง 19 มกราคม 2562 ถึง 27 กุมภาพันธ์ 2562 โดยมีการทำหนังสือขออนุญาตวิเคราะห์ไปที่สภาวิชาชีพบัญชีเพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้ตอบรับอนุญาตให้เข้าเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่เข้ารับการอบรมตามช่วงเวลาดังกล่าวในสถานที่ทำการจัดอบรมของสภาวิชาชีพบัญชีและผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่เข้าอบรม เก็บรวบรวมพร้อมดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่จะใช้วิเคราะห์ในโปรแกรมดังกล่าว แบบสอบถามที่ทำการรวบรวมได้เป็นจำนวน 401 คน ในแบบสอบถามจะมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดหรือระดับการศึกษาในปัจจุบัน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ทางสถิติซึ่งมีผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามรายละเอียดในตาราง 4.2 ดังนี้

ตาราง 4.2 ผลการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	29.43%
หญิง	283	70.57%
อายุ		
0 - 25 ปี	46	11.47%
26-30 ปี	54	13.47%

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
31-35 ปี	55	13.72%
36-40 ปี	63	15.70%
41-45 ปี	55	13.72%
46-50 ปี	33	8.23%
51 ปีขึ้นไป	95	23.69%
ระดับการศึกษาสูงสุดหรือระดับการศึกษาในปัจจุบัน		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	3.24%
ปริญญาตรี	200	49.87%
ปริญญาโท	182	45.39%
สูงกว่าปริญญาโท	6	1.50%
สถานภาพสมรส		
โสด	245	61.10%
สมรส	141	35.16%
หย่าร้าง	9	2.24%
หม้าย	6	1.50%
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่ถึง 5 ปี	67	16.71%
5 - 10 ปี	64	15.96%
10 -15 ปี	68	16.96%
15 - 20 ปี	59	14.71%
20 - 25 ปี	49	12.22%
25 - 30 ปี	34	8.48%
30 ปีขึ้นไป	60	14.96%
ตำแหน่งการทำงาน		
ผู้บริหารระดับสูง	65	16.21%
ผู้บริหารระดับกลาง	11	27.43%

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลประชากรผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับต้น	75	18.70%
พนักงาน	138	34.41%
อื่น ๆ	13	3.25%
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
สอบบัญชี	125	31.17%
บัญชีภาษีอากร	40	9.98%
บัญชีบริหาร	46	11.47%
บัญชีการเงิน	165	41.15%
อื่น ๆ	25	6.23%

ตามข้อมูลประชากรที่แสดงรายละเอียดไว้ในตาราง 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชายคิดเป็นร้อยละ 70.57 มีอายุอยู่ระหว่าง 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 23.69 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 49.87 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 61.10 มีประสบการณ์ทำงาน 10-15 ปีคิดเป็นร้อยละ 16.96 ตำแหน่งระดับพนักงานคิดเป็นร้อยละ 34.41 รับผิดชอบงานด้านบัญชีการเงินคิดเป็นร้อยละ 41.15

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาว่าตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามนั้นมีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ มีความสัมพันธ์ระดับใด ผลการวิเคราะห์นี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ WarpPLS version 6.0 (Kock, 2019) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อให้ทราบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามหรือไม่ ซึ่งนั่นหมายถึงเขาวนิจิตัจฉริยะจะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยหรือไม่ นอกจากนี้ศักยภาพจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยด้วยหรือไม่ ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 นั้นเอง

4.3.1 การทดสอบความถูกต้อง (Validity Test)

การดำเนินการทำการทดสอบความถูกต้องเพื่อยืนยันว่าตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง (Bolarinwa, 2015) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความถูกต้องเพื่อการตรวจสอบข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยนี้โดยการวิเคราะห์ความตรงจะประกอบด้วย ความตรงสู่ความสมบูรณ์ (Convergent Validity) และความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) (Ali et al., 2018 และ Hair Jr, et al., 2017)

ความตรงสู่ความสมบูรณ์ (Convergent Validity) ของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันสูงและมีนัยสำคัญ ค่าที่ใช้ในการประเมินคุณภาพของแต่ละรายการควรมากกว่า 0.7 (Chin, 1998) อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ตัวแปรหากอยู่เหนือ 0.5 (Hair et al., 2009) จะสามารถยอมรับผลการวิเคราะห์นั้นได้

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. เซาวนจิตอัจฉริยะ
(Spiritual Intelligence: SQ)
2. ความสมดุลของการดำเนินชีวิต
(Work-Life balance: WLB)
3. ความเครียดในการทำงาน
(Work Stress: WS)
4. การรับรู้ความสามารถของตนเอง
(Self-Efficacy: SE)
5. ความพึงพอใจในงาน
(Job Satisfaction: JS)
6. ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
(Competencies of Thai Professional Accountants: C)
7. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
(Performance: P)

การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปรก่อนดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ PLS-SEM เริ่มจากการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยตัวชี้วัด Factor Loading ซึ่งต้องสูงกว่า 0.50 (Hair et al, 2009) เพื่อให้ทราบผล

จากการวิเคราะห์ ว่ามีค่า Factor Loading ทั้งหมดเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ ผู้วิจัยได้มีการแสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนจิตอัจฉริยะกับศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีในตาราง 4.3 ดังนี้

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
SQ1	0.213	0.035	0.261	0.069	-0.230	0.046	-0.100
SQ2	0.272	-0.024	0.109	-0.073	-0.188	0.091	-0.025
SQ3	0.284	-0.005	-0.020	-0.514	-0.072	0.084	0.211
SQ4	0.390	-0.123	-0.099	-0.009	0.127	0.102	0.017
SQ5	0.590	-0.016	0.030	-0.106	0.231	-0.113	0.247
SQ6	0.431	-0.143	0.019	-0.217	-0.070	-0.099	0.111
SQ7	0.215	0.112	-0.037	-0.160	-0.035	0.107	-0.140
SQ8	0.589	-0.017	-0.057	0.091	-0.068	0.060	-0.068
SQ9	0.577	-0.052	0.023	-0.090	0.161	-0.036	0.022
SQ10	0.609	-0.034	0.113	-0.071	0.246	-0.065	0.122
SQ11	0.604	0.026	-0.069	0.143	0.036	-0.056	0.130
SQ12	0.652	0.025	-0.021	0.045	0.171	-0.090	0.012
SQ13	0.464	-0.097	-0.042	-0.246	-0.239	0.214	-0.022
SQ14	0.307	0.189	-0.017	-0.080	0.055	-0.060	-0.161
SQ15	0.470	0.047	-0.052	0.068	-0.137	-0.082	-0.073
SQ16	0.508	-0.038	0.001	0.109	-0.172	0.056	-0.156
SQ17	0.382	0.200	-0.113	0.248	0.061	-0.107	-0.184
SQ18	0.571	0.189	-0.142	0.141	0.014	-0.126	-0.131
SQ19	0.620	-0.001	0.011	-0.085	-0.116	-0.023	0.102
SQ20	0.686	0.001	0.035	-0.085	-0.061	0.210	-0.033
SQ21	0.561	-0.120	-0.030	-0.002	-0.081	-0.006	0.142
SQ22	0.731	-0.009	0.031	0.042	-0.007	0.006	-0.039
SQ23	0.739	-0.036	0.072	0.177	0.006	-0.035	-0.039

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
SQ24	0.737	0.033	0.043	0.134	0.014	0.058	-0.109
WLB1	-0.141	0.474	-0.091	-0.237	0.096	0.023	0.096
WLB2	0.108	0.733	0.014	0.204	-0.078	0.006	-0.036
WLB3	0.048	0.777	0.021	0.202	-0.047	-0.011	-0.138
WLB4	-0.008	0.608	-0.055	-0.315	0.049	-0.091	0.166
WLB5	0.063	0.598	0.081	0.108	0.129	0.099	-0.106
WLB6	-0.122	0.676	0.003	-0.099	-0.086	-0.015	0.074
WS1	0.039	0.092	0.907	0.086	0.024	-0.061	-0.075
WS2	0.003	0.057	0.922	0.049	0.016	-0.025	-0.037
WS3	0.161	-0.008	0.316	-0.075	-0.030	0.141	0.077
WS4	-0.127	-0.191	0.699	-0.143	-0.039	0.049	0.110
SE1	0.083	-0.070	-0.003	0.722	0.026	-0.030	0.074
SE2	-0.084	-0.041	0.070	0.777	0.005	-0.058	0.082
SE3	0.035	0.045	0.018	0.776	-0.007	-0.138	0.054
SE4	-0.012	-0.033	0.022	0.835	-0.029	0.013	-0.060
SE5	0.003	-0.019	-0.028	0.800	0.086	0.020	-0.070
SE6	-0.002	-0.039	-0.041	0.763	0.008	0.092	-0.037
SE7	0.020	0.132	-0.006	0.647	-0.045	0.045	-0.008
SE8	-0.035	0.046	-0.037	0.739	-0.054	0.063	-0.026
JS1	0.024	0.095	-0.007	0.045	0.852	0.019	0.042
JS2	0.025	-0.079	-0.075	-0.002	0.735	-0.064	-0.010
JS3	-0.043	-0.026	0.069	-0.042	0.881	0.034	-0.032
C1	0.042	0.054	0.146	0.021	0.350	0.602	0.115
C2	0.048	0.000	0.097	0.248	0.325	0.600	-0.056
C3	-0.112	-0.033	0.071	0.265	0.176	0.619	-0.057
C4	-0.063	0.016	0.090	0.246	0.317	0.574	-0.039

ตาราง 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
C5	0.115	0.077	0.043	0.073	0.234	0.683	0.023
C6	-0.058	-0.040	0.041	-0.083	0.015	0.722	0.090
C7	-0.097	-0.025	0.069	-0.068	0.087	0.725	0.061
C8	-0.035	0.174	0.030	0.149	0.211	0.653	0.016
C9	-0.015	-0.017	-0.078	-0.074	-0.288	0.702	-0.088
C10	-0.118	-0.010	-0.120	-0.030	-0.358	0.703	0.016
C11	0.015	0.054	-0.166	-0.013	-0.063	0.691	-0.045
C12	0.074	-0.060	-0.053	-0.156	-0.194	0.714	-0.063
C13	0.127	-0.071	0.020	-0.147	-0.160	0.689	-0.118
C14	0.008	-0.089	-0.057	-0.162	-0.271	0.692	0.052
C15	0.064	-0.007	-0.072	-0.135	-0.186	0.725	0.081
P1	-0.089	-0.009	0.001	-0.112	0.040	-0.009	0.761
P2	-0.067	0.030	0.010	-0.023	0.019	0.110	0.841
P3	-0.153	-0.001	-0.017	0.025	-0.125	0.156	0.797
P4	-0.016	-0.005	-0.022	0.146	-0.078	0.144	0.732
P5	0.119	-0.003	0.035	0.029	0.099	-0.141	0.765
P6	0.021	0.060	-0.019	0.078	0.052	0.016	0.720
P7	0.097	-0.065	0.030	-0.053	-0.073	-0.041	0.750
P8	0.058	-0.038	-0.020	-0.111	-0.005	-0.060	0.767
P9	0.043	0.027	0.001	0.030	0.068	-0.175	0.808

SQ (Spiritual Intelligence)

WLB (Work-Life Balance)

WS (Work-Stress)

SE (Self-Efficacy)

JS (Job Satisfaction)

C (Competencies of Thai Professional Accountants)

P (Performance)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลจากการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปรก่อนดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ PLS-SEM เริ่มจากการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยตัวชี้วัด Factor Loading ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าคาดหวังไว้ว่าค่าที่ได้ควรต้องสูงกว่า 0.50 ตามเกณฑ์ของ Hair et al (2009) แต่ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.3 นั้นพบว่าค่า Factor Loading ในบางปัจจัยมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด นั้นทำให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นไปคนละทิศคนละทางกัน หากพบผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความคิดเห็นไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้ข้อคำถามดังกล่าวขาดความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องทำการตัดคำถามดังกล่าวนั้นออกเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปร เพื่อให้ได้ค่าของ Factor Loading สูงกว่า 0.50 ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเพิ่มความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปรนั่นเอง ผู้วิจัยจึงขอแสดงสรุปข้อคำถามที่ได้ทำการตัดออกไปตามรายละเอียดในตาราง 4.4

ตาราง 4.4 สรุปข้อคำถามที่ตัดออก

ตัวแปร	อักษรย่อ	ข้อคำถามที่ตัดทิ้ง	หมายเหตุ
เชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ)	SQ1	1 ท่านมักจะมีคำถามเกี่ยวกับการดำรงชีวิตอยู่บ่อย ๆ	ชี้วัดเกี่ยวกับความสามารถในการ
	SQ2	2 ท่านมักจะคิดถึงจุดหมายหรือเหตุผลในการดำรงอยู่ของชีวิต	ปรับตัวของการดำเนินชีวิต
	SQ3	3 ท่านเชื่อในชีวิตหลังความตายเกี่ยวกับการทำดีก็จะได้ไปในจุดที่ดี	(Critical Existential Thinking : CET)
	SQ4	4 ท่านมีความคิดเป็นของตัวเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้	ความสามารถของตนเอง
	SQ6	6 ท่านเชื่อว่าคนกับทุกสรรพสิ่งในโลกนี้มีความสัมพันธ์กัน	(Personal Meaning Production : PMP)
	SQ7	7 ท่านเชื่อในสิ่งที่มีพลังหรืออำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ เป็นต้น	ความสามารถในทางสังคม (Awareness : TA)

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร	อักษรย่อ	ข้อคำถามที่ตัดทิ้ง	หมายเหตุ
เชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ)	SQ13	13 ท่านเห็นคุณค่าคนจากภายในไม่ใช่ รูปลักษณะภายนอก	ความสามารถในการจัด ความคิดของตนเอง
	SQ14	14 ท่านไม่สามารถเห็นคุณค่าที่แท้จริง ของคนจากรูปลักษณะภายนอกและ วัตถุสิ่งของที่มี	Transcendental (Conscious State Expansion : CSE)
	SQ15	15 ท่านตระหนักถึงความผูกพันอัน ลึกซึ้งระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น	
	SQ16	16 ท่านกำหนดคุณค่าของตัวเองจาก ภายในส่วนลึกและสิ่งที่เป็น นามธรรม	
	SQ17	17 ท่านเชื่อว่าความวุ่นวายสับสน ของสังคม ไม่ส่งผลกระทบต่อ จิตใจของท่าน	
ความสมดุลของการ ดำเนินชีวิต Work-Life Balance : WLB	WLB1	25 ท่านมักจะมีเวลาพบปะกับเพื่อน และคนรู้จักของท่าน	ชี้วัดการบริหารเวลาใน การดำเนินชีวิตส่วน บุคคลและการทำงาน ให้เหมาะสม
ความเครียดในการ ทำงาน Work Stress : WS	WS3	33 ท่านเชื่อว่างานที่ทำได้ต้องใช้ความ ละเอียดรอบคอบมาก	วัดความวิตกกังวลใน ความไม่แน่นอนของ สถานการณ์หรือชี้เกิด ความรู้สึกกลัวอันตราย ที่จะเกิดขึ้น

การประเมินคุณภาพของความตรงตาม Convergent ค่าที่ได้ของแต่ละรายการควรมากกว่า 0.7 (Chin, 1998) อย่างไรก็ตามถือว่ายอมรับได้ว่าค่าต่ำสุดของการวิเคราะห์ตัวแปรอยู่เหนือ 0.5 (Hair et al., 2009) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรของเชาวนจิตอัจฉริยะ

(Spiritual Intelligence : SQ) อาจจะมีเนื่องมาจากข้อคำถามที่ใช้ได้ศึกษาและรวบรวมจากแบบสอบถามที่นิยมใช้กันในสากลแม้จะเคยนำมาใช้ในประเทศไทยบ้างแต่ยังไม่เคยใช้กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้นำมาใช้เป็นครั้งแรกแม้ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแล้วก็ตามยังอาจทำให้การใช้แบบสอบถามที่มีความแตกต่างของบุคคล แตกต่างกันของสถานที่ ได้แก่ ประเทศ ทวีป ก็ตาม จึงอาจทำให้ได้ผลการวิเคราะห์จึงมีความไม่สัมพันธ์กันดังกล่าว

ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรของความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance : WLB) ที่เป็นตัวชี้วัดการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลและการทำงานให้เหมาะสม จากผลการวิเคราะห์ได้พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจจะมีเหตุผลมาจากบริบทและลักษณะงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูง งานต้องแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จะไม่ยอมให้เกิดข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดในงานที่ตนเองรับผิดชอบถึงแม้ว่าจะเป็นบุคคลที่มีเขาวนจิตอัจฉริยะสูงเท่าใดก็ตามไม่อาจทำให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตได้นั่นเอง จึงทำให้เกิดข้อคำถามบางรายการไม่สัมพันธ์กัน ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน (Work Stress : WS) ตามที่กล่าวถึงบริบทและลักษณะงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทำให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานอย่างแน่นนอนแต่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยสามารถใช้เขาวนจิตอัจฉริยะของตนลดระดับความเครียดของตนได้ จนทำให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยนั่นเอง จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เหลืออีก 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) พบว่าเป็นตัวแปรที่ทำให้เพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยอีกด้วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

ถึงแม้แบบสอบถามทั้งหมดจะมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยโดยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ด้านจิตวิทยา 2 ท่าน ด้านวิชาชีพบัญชี 2 ท่าน ด้านระเบียบวิธีวิจัยอีก 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณของข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977) แล้วก็ตาม ผู้วิจัยจึงเห็นควรต้องทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ 0.5 ตามที่กล่าวออกเพื่อให้เกิดคุณภาพของความตรงของแต่ละรายการ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลในโปรแกรมเสียใหม่ จากการทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัว

แปร โดยการดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ PLS-SEM เริ่มจากการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยตัวชี้วัด Factor Loading ซึ่งต้องสูงกว่า 0.50 (Hair et al, 2009) และพบว่าผลการวิเคราะห์การทดสอบความเที่ยงตรงด้วยตัวชี้วัด Factor Loading มีบางตัวแปรที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จึงทำการตัดข้อคำถามดังกล่าวนั้นออกเสีย เมื่อดำเนินการตัดตัวแปรที่ได้แสดงตามตาราง 4.4 ข้างต้นที่มีค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์กำหนด แล้วทำการวิเคราะห์รายการผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ WarpPLS version 6.0 อีกครั้งหนึ่งเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของตัวแปร (ค่า Factor Loading ควรจะมีค่าสูงกว่า 0.50) เมื่อมีการวิเคราะห์ผลใหม่โดยตัดรายการที่มีค่าไม่สูงกว่า 0.50 ออกทั้งหมดแล้วได้ผลการวิเคราะห์ค่า Factor Loading ทุกตัวแปรที่เหลือเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ซึ่งได้แสดงไว้ในรายละเอียดตามตาราง 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (หลังปรับตัดรายการที่มีผลต่ำกว่าเกณฑ์ออก)

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
SQ5	0.612	-0.021	0.016	-0.108	0.175	-0.104	0.211
SQ8	0.598	-0.028	-0.059	0.078	-0.107	0.072	-0.089
SQ9	0.616	-0.045	0.020	-0.140	0.111	-0.047	-0.011
SQ10	0.657	-0.048	0.124	-0.116	0.183	-0.077	0.082
SQ11	0.630	0.025	-0.081	0.123	-0.010	-0.063	0.100
SQ12	0.674	0.028	-0.041	0.023	0.130	-0.077	-0.020
SQ18	0.554	0.176	-0.134	0.120	-0.008	-0.081	-0.124
SQ19	0.625	-0.002	-0.010	-0.092	-0.160	0.011	0.079
SQ20	0.700	0.022	0.007	-0.107	-0.100	0.230	-0.059
SQ21	0.579	-0.125	-0.034	-0.026	-0.117	0.004	0.124
SQ22	0.752	-0.003	0.036	0.007	-0.047	0.025	-0.061
SQ23	0.753	-0.036	0.074	0.149	-0.028	-0.008	-0.054
SQ24	0.766	0.059	0.030	0.070	-0.018	0.071	-0.126
WLB2	0.038	0.780	-0.014	0.158	-0.044	0.024	-0.004
WLB3	0.014	0.830	-0.007	0.139	-0.013	-0.009	-0.106
WLB4	-0.019	0.523	-0.045	-0.338	0.031	-0.095	0.173

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
WLB5	0.117	0.623	0.090	0.040	0.127	0.081	-0.101
WLB6	-0.155	0.669	-0.023	-0.130	-0.076	-0.018	0.094
WS1	0.053	0.089	0.918	0.059	0.022	-0.035	-0.057
WS2	0.020	0.057	0.935	0.033	0.016	-0.004	-0.023
WS4	-0.096	-0.194	0.698	-0.122	-0.050	0.051	0.105
SE1	0.083	-0.060	-0.007	0.722	0.021	-0.027	0.061
SE2	-0.094	-0.035	0.071	0.777	0.012	-0.055	0.077
SE3	0.027	0.054	0.009	0.776	-0.006	-0.136	0.051
SE4	0.012	-0.036	0.030	0.835	-0.030	0.002	-0.061
SE5	0.001	-0.008	-0.029	0.800	0.093	0.024	-0.069
SE6	0.035	-0.058	-0.031	0.763	-0.011	0.081	-0.042
SE7	-0.012	0.127	-0.012	0.647	-0.043	0.057	0.007
SE8	-0.050	0.037	-0.036	0.739	-0.044	0.065	-0.013
JS1	0.002	0.106	-0.016	0.038	0.852	0.025	0.050
JS2	0.072	-0.095	-0.056	-0.010	0.735	-0.074	-0.024
JS3	-0.062	-0.024	0.062	-0.028	0.881	0.038	-0.028
C1	0.097	0.069	0.122	-0.002	0.349	0.602	0.102
C2	0.077	-0.015	0.120	0.244	0.317	0.600	-0.060
C3	-0.081	-0.035	0.080	0.249	0.179	0.619	-0.057
C4	0.003	0.011	0.103	0.216	0.302	0.574	-0.042
C5	0.128	0.059	0.054	0.057	0.225	0.683	0.024
C6	-0.099	-0.050	0.049	-0.063	0.023	0.722	0.097
C7	-0.175	-0.024	0.075	-0.038	0.106	0.725	0.078
C8	0.024	0.150	0.046	0.117	0.198	0.653	0.011
C9	-0.043	-0.009	-0.088	-0.061	-0.277	0.702	-0.085
C10	-0.113	-0.013	-0.126	-0.023	-0.361	0.703	0.014

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
C11	0.019	0.055	-0.164	-0.017	-0.062	0.691	-0.047
C12	0.039	-0.048	-0.051	-0.140	-0.188	0.714	-0.061
C13	0.116	-0.048	-0.007	-0.139	-0.162	0.689	-0.121
C14	-0.027	-0.074	-0.071	-0.149	-0.262	0.692	0.056
C15	0.063	-0.008	-0.077	-0.134	-0.196	0.725	0.075
P1	-0.056	-0.009	0.007	-0.116	0.042	-0.027	0.761
P2	-0.028	0.022	0.019	-0.034	0.010	0.097	0.841
P3	-0.166	-0.004	-0.021	0.026	-0.113	0.152	0.797
P4	-0.083	0.004	-0.017	0.159	-0.047	0.161	0.732
P5	0.119	0.005	0.042	0.017	0.105	-0.133	0.765
P6	-0.001	0.069	-0.040	0.084	0.051	0.021	0.720
P7	0.073	-0.056	0.011	-0.040	-0.082	-0.027	0.750
P8	0.064	-0.049	-0.017	-0.105	-0.021	-0.055	0.767
P9	0.081	0.018	0.011	0.020	0.057	-0.187	0.808

SQ (Spiritual Intelligence)

WLB (Work-Life Balance)

WS (Work-Stress)

SE (Self-Efficacy)

JS (Job Satisfaction)

C (Competencies of Thai Professional Accountants)

P (Performance)

จากตาราง 4.5 เมื่อทำการตัดข้อคำถามที่ไม่มีความสัมพันธ์ของตัวแปรออกแล้วทำการ Run Program ใหม่เพื่อหาผลการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ WarpPLS version 6.0 สำหรับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย (หลังปรับตัดรายการที่มีผลต่ำกว่าเกณฑ์ออก) เมื่อพิจารณาค่ารากที่ 2 ของ

AVE ของตัวแปรเปรียบเทียบกับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่น พบว่าค่ารากที่ 2 ของ AVE มีค่ามากกว่า ซึ่งถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานของความเที่ยงตรง (Fornell & Larcker, 1981) ตามตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

(เขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพผู้ประกอบการ วิชาชีพบัญชี)

Indicators	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
SQ	(0.658)	-0.029	-0.093	0.556*	0.376*	0.655*	0.541*
WLB		(0.694)	0.387*	-0.002	-0.244*	-0.038	-0.039
WS			(0.857)	-0.002	-0.311*	-0.046	-0.077
SE				(0.759)	0.292*	0.512*	0.456*
JS					(0.825)	0.384*	0.232*
C						(0.675)	0.595*
P							(0.772)

หมายเหตุ: *p < 0.05

ค่ารากที่ 2 ของ AVE (Average Variance Extracted) แสดงในวงเล็บ

SQ (Spiritual Intelligence)

WLB (Work-Life Balance)

WS (Work-Stress)

SE (Self-Efficacy)

JS (Job Satisfaction)

C (Competencies of Thai Professional Accountants)

P (Performance)

นอกจากนั้นความน่าเชื่อถือเมื่อวัดด้วยสัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha และสัมประสิทธิ์ Composite Reliability พบว่ามีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งบ่งบอกถึงความน่าเชื่อถือของตัวแปร (Henseler et al, 2016) ผลลัพธ์ดังแสดงในตาราง 4.7

ตาราง 4.7 การวัดตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์

Variables	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
Cronbach's Alpha	0.908	0.819	0.891	0.916	0.864	0.926	0.930
Composite Reliability	0.889	0.722	0.812	0.894	0.762	0.914	0.915

SQ (Spiritual Intelligence)

WLB (Work-Life Balance)

WS (Work-Stress)

SE (Self-Efficacy)

JS (Job Satisfaction)

C (Competencies of Thai Professional Accountants)

P (Performance)

ในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรที่วัดที่เป็นตัวแปรแฝงต้องมีความถูกต้องและความน่าเชื่อถือเพียงพอ สิ่งสำคัญก่อนการวิเคราะห์เพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรแฝงเป็นสิ่งที่เป็นตัวชี้วัดที่คาดว่าอาจจะมีความสัมพันธ์กับอีกตัวแปรหนึ่ง (Kock & Mayfield, 2015) นอกจากนี้ยังจะต้องยืนยันว่าข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบเป็นตัวแทนที่แท้จริง (Hair et al., 2012) โดยการตรวจสอบความตรง (Cronbach's Alpha) และการทดสอบความถูกต้อง (Composite reliability) การวิจัยในครั้งนี้มีตัวแปรอิสระย่อยถึง 4 ตัว เพื่อตรวจสอบประเด็นความหลากหลายของการวิจัย (Kock & Lynn, 2012) ค่า Full VIF ที่ใช้เพื่อทดสอบความแปรปรวน Multicollinearity ควรมีค่าต่ำกว่า 3.3 ซึ่งหมายความว่าความหลากหลายของตัวแปรหลายตัวไม่ใช่ปัญหาในการประมาณค่าในการวิเคราะห์ PLS ผลของ Full VIF ได้แสดงค่าไว้ในตาราง 4.8

ตาราง 4.8 การทดสอบความแปรปรวน

ตัวแปร	SQ	WLB	WS	SE	JS	C	P
Full							
VIF	2.113	1.206	1.264	1.583	1.386	2.195	1.700

SQ (Spiritual Intelligence)

WLB (Work-Life Balance)

WS (Work-Stress)

SE (Self-Efficacy)

JS (Job Satisfaction)

C (Competencies of Thai Professional Accountants)

P (Performance)

จากตาราง 4.8 การวิเคราะห์ PLS-SEM โดยใช้โปรแกรม WarpPls Version 6 สำหรับงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ที่คำนวณโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง Bootstrap ซึ่งใช้ขั้นตอนการ Resampling เท่ากับ 100 (Efron et al, 2004) ผู้วิจัยสามารถอธิบายคุณภาพของโมเดลในภาพรวมจากสมการ PLS-SEM ได้ว่าผลของการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรพบว่ามีค่าที่ได้ต่ำกว่า 3.3 ซึ่งแสดงผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ ดังนั้นจึงไม่มีปัญหาของความสัมพันธ์ที่หลากหลายของตัวแปร ส่วนการวิเคราะห์ PLS-SEM นั้นใช้ค่า Average Path Coefficient (APC), Average R-squared (ARS), Average Block VIF (AVIF) ในการประเมินค่าความ fit ของโมเดล จะบอกถึงคุณภาพของ Model ในภาพรวมจากสมการ ซึ่งค่าความ fit ของโมเดล PLS-SEM จะอยู่ในระดับที่ดีก็ต่อเมื่อ ค่า p-value ของ APC กับ ARS น้อยกว่า 0.05 และค่า AVIF น้อยกว่า 3.3 (Kock, 2019) จากการวิเคราะห์พบว่าค่าเหล่านี้ล้วนผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น (APC = 0.256, p-value < 0.001; ARS= 0.216, p-value < 0.001; AVIF = 1.366)

การทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยนี้จะแสดงผลลัพธ์เพื่ออธิบายตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร (β) ระดับความผิดพลาด p-value (p) และ R-square (R^2) ที่ใช้กันอยู่อย่างแพร่หลายเป็นค่าที่ใช้ในการระบุเส้นทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งในที่นี้ ตัวแปรอิสระ คือ เชาวนิจิตต์อัจฉริยะ และตัวแปรตาม คือ ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ความสัมพันธ์เชิงบวกแสดงให้เห็นถึงผลกระทบของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตามนั้นอยู่ในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้ามความสัมพันธ์เชิงลบแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงลบของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ระดับความผิดพลาด (p-value) ที่ได้จากการวิเคราะห์ทางสถิติถูกใช้อย่างกว้างขวางเป็นตัวบ่งชี้ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐานระหว่าง p-value มีช่วงตั้งแต่ 0 ถึง 1 นั้นหมายถึงถ้าค่า p-value (p) ต่ำกว่า 0.05 สมมติฐานสามารถถูกปฏิเสธ (Kline, 2004) ในทางตรงกันข้ามจะยอมรับสมมติฐานเมื่อ p-value (p) มีค่ามากกว่า 0.05 ด้วยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 5 เปอร์เซ็นต์ ความสัมพันธ์ของตัวแปร R-square (R^2) หมายถึง ความผันแปรที่สามารถอธิบายได้/ความผันแปรทั้งหมด (Explained Variation / Total Variation) สามารถระบุเปอร์เซ็นต์ของตัวแปรตามที่แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายได้ดีเพียงใด

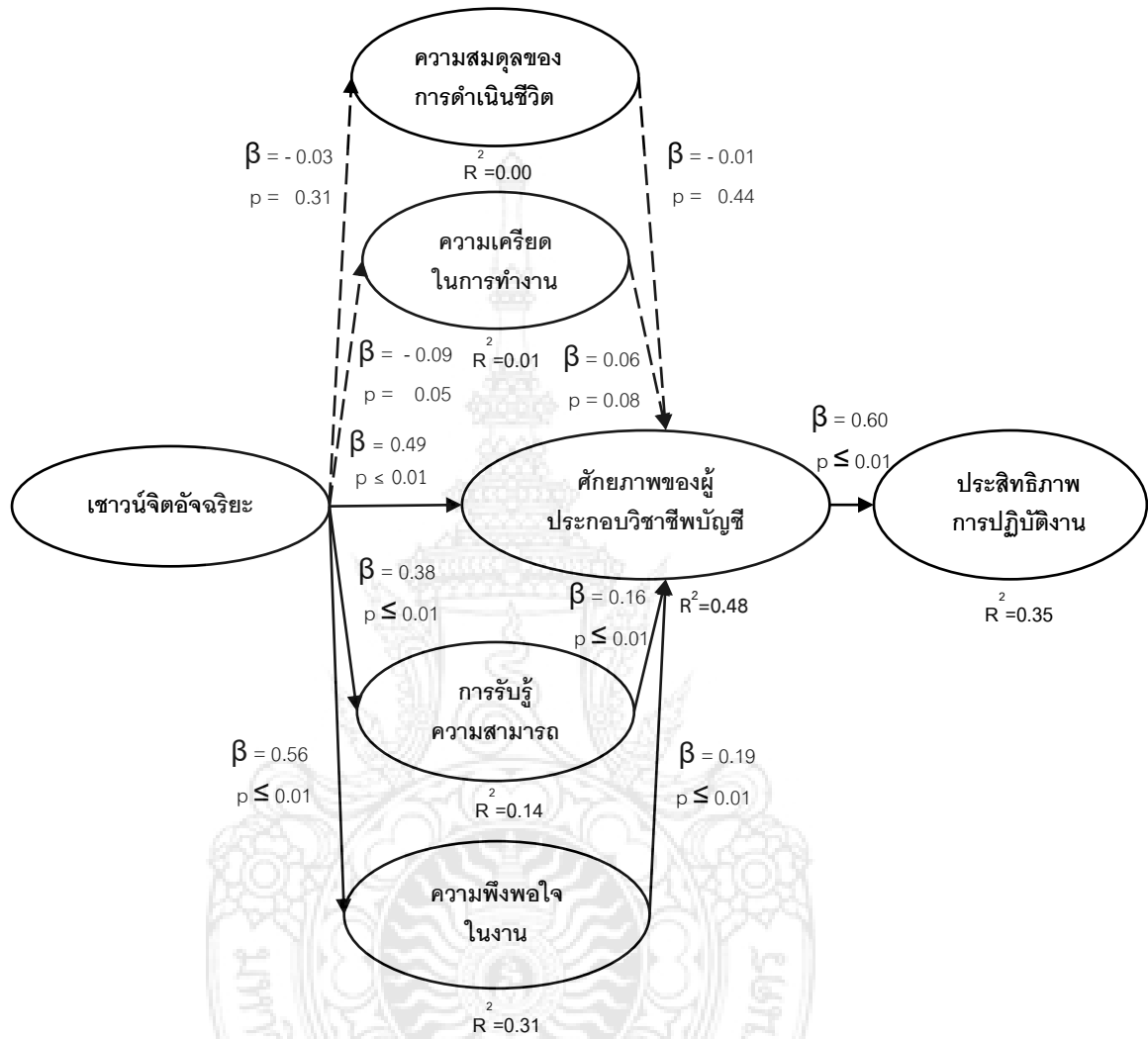
โดยตัวแปรอิสระ (Chatterjee & Hadi, 2015) ค่าของช่วง R^2 จาก 0 ถึง 1 (0% - 100%) ค่าที่สูงกว่าหมายความว่าโมเดลในการวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากได้ค่า $R^2 = 0\%$ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบคณิตศาสตร์ (โมเดล) ที่ได้มานั้นไม่สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตอบสนองต่างที่กระจายรอบค่าเฉลี่ยได้เลย แต่ถ้าได้ค่า $R^2 = 100\%$ แสดงให้เห็นว่าตัวแบบคณิตศาสตร์ (โมเดล) ที่ได้มานั้นสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตอบสนองต่างที่กระจายรอบค่าเฉลี่ยได้ดีนั่นเอง ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการวิเคราะห์ค่าที่วัดในแต่ละสมมติฐานตามรายละเอียดใน ตาราง 4.9 ข้างล่างนี้

ตาราง 4.9 อธิบายสรุปการวิเคราะห์ค่าที่วัดในแต่ละสมมติฐาน

ค่าที่วัด	สัญลักษณ์	ผลที่ได้	อธิบาย
Beta Coefficient	β	> 0	มีความสัมพันธ์เชิงบวก
		$= 0$	เป็นอิสระต่อกัน
		< 0	มีความสัมพันธ์เชิงลบ
P-value	p	< 0.05	กำหนดระดับความผิดพลาดน้อยกว่า 0.05
R-square	R^2	0 – 1	ค่าที่ได้ใกล้ 1 หรือ 100% มาก (สูง) เท่าใด
		หรือ 0% - 100%	หมายความว่าตัวแบบคณิตศาสตร์ (โมเดล) ที่เลือกใช้มีความเหมาะสมกับข้อมูลมาก (สูง) ขึ้น

จากตาราง 4.9 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะ (ตัวแปรอิสระ) ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผลต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย (ตัวแปรตาม) จากโมเดลที่วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยโปรแกรม WarpPls Version 6 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในลำดับถัดไป

4.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ



ภาพ 4.1 ผลการวิจัย

หมายเหตุ:

- > หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ หรือ มีความสัมพันธ์แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- > หมายถึง มีความสัมพันธ์และมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากภาพ 4.1 ผลการวิจัย เมื่อนำมาเขียนความสัมพันธ์เชิงพรรณนา (Spiritual Intelligence: SQ) ในรูปสมการถดถอยจะได้สมการ ดังนี้

1. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence: SQ) กับ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life balance: WLB)

$$WLB = \alpha + \beta_1 SQ + \epsilon \quad \text{สมการที่ 1}$$

$$WLB = 0.1 - 0.03 SQ \pm 0.059$$

2. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence: SQ) กับ ความเครียดในการทำงาน (Work Stress: WS)

$$WS = \alpha + \beta_1 SQ + \epsilon \quad \text{สมการที่ 2}$$

$$WS = 0.32 - 0.09 SQ \pm 0.058$$

3. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence: SQ) กับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy: SE)

$$SE = \alpha + \beta_1 SQ + \epsilon \quad \text{สมการที่ 3}$$

$$SE = -1.9 + 0.38 SQ \pm 0.042$$

4. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนจิตอัจฉริยะ (Spiritual Intelligence: SQ) กับ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS)

$$JS = \alpha + \beta_1 SQ + \epsilon \quad \text{สมการที่ 4}$$

$$JS = -1.29 + 0.56 SQ \pm 0.048$$

5. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย (Competencies of Thai Professional Accountants: C) กับตัวแปรต้นกลาง 4 ตัวแปร

$$C = \alpha + \beta_1 WLB + \beta_2 WS + \beta_3 SE + \beta_4 JS + \epsilon$$

$$C = -1.69 - 0.01 WLB + 0.06 WS + 0.16 SE + 0.19 JS \pm 0.052$$

6. สมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance: P) กับ ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย (Competencies of Thai Professional Accountants: C)

$$P = \alpha + \beta_1 C + \epsilon$$

$$P = -3.7 + 0.60 C \pm 0.048$$

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้:

- α คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
 β คือ ค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient) การถดถอย
 ϵ คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (Error or Residual)

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานงานวิจัยได้ตามตาราง 4.10 ในลำดับถัดไป

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แต่ละสมมติฐาน

ลำดับ	สมมติฐาน	ความสัมพันธ์	ค่าที่ได้		ผลลัพธ์
			β	p	
1.	H ₁	เชาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย	$\beta = 0.49$	p < 0.05	สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้
2.	H ₂	เชาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย	$\beta = -0.03$	p = 0.31	ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้
3.	H ₃	เชาวนจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย	$\beta = -0.09$	p = 0.05	ไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	ความสัมพันธ์	ผลที่ได้		ผลลัพธ์
			β	p	
4.	H ₄	เชาวนจิตอัจฉริยะ มีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ ความสามารถ ของตนเองของ ผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชีไทย	$\beta = 0.38$	p < 0.05	สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้
5.	H ₅	เชาวนจิตอัจฉริยะ มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจ ในงานของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีไทย	$\beta = 0.56$	p < 0.05	สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้
6.	H ₆	ความสมดุลของ การดำเนินชีวิต มีความสัมพันธ์ กับศักยภาพของ ผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชีไทย	$\beta = -0.01$	p = 0.44	ไม่สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้
7.	H ₇	ความเครียดใน การทำงานมี ความสัมพันธ์ กับศักยภาพของ ผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชีไทย	$\beta = 0.06$	p = 0.08	ไม่สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.10 (ต่อ)

ลำดับ	สมมติฐาน	ความสัมพันธ์	ผลที่ได้		ผลลัพธ์
			β	p	
8.	H_8	การรับรู้ความสามารถ ของตนเองมีความสัมพันธ์ กับศักยภาพของผู้ ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย	$\beta = 0.16$	$p < 0.05$	สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้
9.	H_9	ความพึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์กับ ศักยภาพของผู้ประกอบ วิชาชีพบัญชีไทย	$\beta = 0.19$	$p < 0.05$	สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้
10.	H_{10}	ศักยภาพมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชีไทย	$\beta = 0.60$	$p < 0.05$	สนับสนุน สมมติฐานที่ตั้งไว้

หมายเหตุ: two- tailed test, α 0.05

จากตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แต่ละสมมติฐาน สามารถอธิบายผลการทดสอบจากค่าที่วัดได้ในโมเดลในแต่ละสมมติฐานทั้ง 10 ข้อ ได้ดังนี้

H_1 : ชาวเน็ตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.49$, $p < 0.05$)

) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีชาวเน็ตอัจฉริยะในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน

H_2 : ชาวเน็ตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.03, p = 0.31$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของการดำเนินชีวิต

H_3 : เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.09, p = 0.05$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

H_4 : เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.38, p < 0.05$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน

H_5 : เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.56, p < 0.05$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน

H_6 : ความสมดุลของการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้ความสัมพันธ์เชิงลบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = -0.01, p = 0.44$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าความสมดุลของการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพ

H_7 : ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ได้ความสัมพันธ์เชิงบวกและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.06$, $p = 0.08$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้ไม่สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพนั่นเอง

H_0 : การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.16$, $p < 0.05$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพสูงด้วยเช่นกัน

H_0 : ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.19$, $p < 0.05$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน

H_{10} : ศักยภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.60$, $p < 0.05$) จึงสามารถอธิบายผลลัพธ์ที่ได้สนับสนุนสมมติฐาน แสดงว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีศักยภาพในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์จากค่า R-square ที่ได้รับซึ่งใช้ในการอธิบายความเหมาะสมของตัวแบบคณิตศาสตร์ (โมเดล) บอกถึงอัตราความสามารถของตัวแปรอิสระในการทำนายค่าของตัวแปรตาม ได้แก่ ตัวแปรที่ 1 ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ได้ค่า $R^2=0.00$ หมายความว่าอัตราความสามารถของความสมดุลของการดำเนินชีวิตไม่สามารถใช้ในการทำนายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ ตัวแปรที่ 2 ความเครียดในการทำงาน ได้ค่า $R^2=0.01$ หมายความว่าอัตราความสามารถของความเครียดในการทำงานแทบจะไม่สามารถใช้ในการทำนายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ ตัวแปรที่ 3 การรับรู้ความสามารถ ได้ค่า $R^2=0.14$ หมายความว่าอัตราความสามารถของการรับรู้ความสามารถใช้ในการทำนายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ร้อยละ 14 ตัวแปรที่ 4 ความพึงพอใจในงาน ได้ค่า $R^2 = 0.31$ หมายความว่าอัตราความสามารถของการรับรู้ความสามารถใช้ในการทำนายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้

ร้อยละ 31 ตัวแปรที่ 5 ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้ค่า $R^2=0.48$ หมายความว่าอัตราความสามารถของความสามารถของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถ และความพึงพอใจในงาน ใช้ในการทำนายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ ร้อยละ 48 ตัวแปรที่ 6 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ค่า $R^2=0.35$ หมายความว่าอัตราความสามารถของการรับรู้ความสามารถใช้ในการทำนายศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ ร้อยละ 35

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าเขาวนิจิตต์อัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั้นสามารถเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่จะสามารถปฏิบัติงานทางด้านวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หรือ IES (International Education Standards for Professional Accountants) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ IES ฉบับที่ 2 และ 3 ที่สภาวิชาชีพบัญชีได้กำหนดไว้ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรที่ใช้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและกรมพัฒนาธุรกิจการค้าและยังสามารถแข่งขันกับกลุ่มประเทศอาเซียนได้อีกด้วย ผลงานวิจัยยังทำให้ทราบว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยยังไม่สามารถบริหารความสมดุลของการดำเนินชีวิตได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และเป็นคนโสดซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ค่อนข้างมีความรับผิดชอบสูง และไม่มีครอบครัวทำให้เวลาส่วนใหญ่สามารถอยู่กับการทำงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ อาจจะไม่มีความสนใจเรื่องของความสมดุลของการดำเนินชีวิต (Work-Life Balance) นั่นเอง ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน (Work Stress) ได้อีกด้วยนั้น แต่สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยพบคือเขาวนิจิตต์อัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยหากมีการส่งผ่านตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และการมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยจะสามารถเพิ่มศักยภาพและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย ซึ่งในสถานการณ์ในปัจจุบันตามความเห็นขององค์กรต่าง ๆ และกรมพัฒนาธุรกิจการค้าลงความเห็นว่าคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยยุคใหม่หรือยุค 4.0 ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังต้องประกอบด้วยความสามารถด้านอาชีพ (Hard Skill) และความสามารถด้านสังคม (Soft Skill) จากการประชุมปรึกษาหารือและระดมความคิดเห็นร่วมกันสรุปได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชียังขาดศักยภาพความสามารถด้านสังคม (Soft Skill) สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ทำให้ได้แนวทางที่จะช่วยใน

การพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยด้านดังกล่าวด้วยเชาวرنิจิตอัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนั่นเอง



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตต์อัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยโดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของเชาวน์จิตต์อัจฉริยะที่มีต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่จะสามารถทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพไทยได้หรือไม่ โดยพิจารณาถึงอิทธิพลของเชาวน์จิตต์อัจฉริยะ (ตัวแปรอิสระ) ที่จะส่งผลผ่านตัวแปรคั่นกลาง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในงานที่จะสามารถอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย (ตัวแปรตาม) ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะขอกกล่าวถึงหัวข้อที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย จำนวน 401 คน ประกอบด้วยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันไป ได้แก่ สอบบัญชี บัญชีภาษีอากร บัญชีบริหาร บัญชีการเงิน และอื่น ๆ ที่มาติดต่อเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องทางด้านวิชาชีพกับสภาวิชาชีพบัญชี โดยออกแบบแบบสอบถามเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของเชาวน์จิตต์อัจฉริยะที่มีต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย โดยพิจารณาผ่านตัวแปรที่อาจอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์นี้ คือ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยในครั้งนี้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดเพื่อแบ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันดังนี้

1. เชาวน์จิตต์อัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

2. เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
3. เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
4. เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
5. เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
6. ความสมดุลของการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
7. ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
8. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
9. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย
10. ศักยภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

จากการวิเคราะห์ด้วย PLS-SEM เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของเขาวนิจิตอัจฉริยะที่มีต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย สามารถสรุปได้ว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์ต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย จากการตั้งสมมติฐานว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั้นหากส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง 4 ตัวแปร จะช่วยทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเกิดศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ผลจากการวิจัยพบว่าตัวแปรคั่นกลาง 3 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ได้แก่ ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในงาน แต่มี 2 ตัวแปรเท่านั้นที่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความพึงพอใจในงานที่เป็นตัวช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั้นมีศักยภาพทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อีก 2 ตัวแปร คือ ความเครียดในการทำงาน และความสมดุลของการดำเนินชีวิตได้ผลจากการวิเคราะห์ไม่มี

ความสัมพันธ์กับเขาวนิจิตัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีเขาวนิจิตัจฉริยะในระดับที่สูงนั้นพบว่าเป็นกลุ่มที่มีความสมดุลของการดำเนินชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ต่ำ ตามผลที่ได้จากการวิเคราะห์ PLS-SEM ซึ่งผลลัพธ์ไม่สนับสนุนสมมติฐาน เนื่องจากเขาวนิจิตัจฉริยะมีสัมพันธ์เชิงลบกับความสมดุลของการดำเนินชีวิต ($\beta = -0.03$, $p = 0.31$) สามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ซึ่งได้กล่าวไว้ใน Zohar & Marshall (2000), สมศรี และปริญญา (2562) ได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบถือธรรมนิยม (Conventional) ชอบมีกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม มีลักษณะระมัดระวัง มีระเบียบแบบแผน มีประสิทธิภาพและมีจิตสำนึก ไม่ยืดหยุ่น ชอบทำงานเบื้องหลัง เป็นพวกเชื่อฟังคำสั่ง ทำตามลำดับขั้นตอน เน้นการปฏิบัติและตระหนี่ เป็นคนเจ้าระเบียบ ไม่มีจินตนาการ รู้จักหน้าที่ จากลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถวิเคราะห์จากบุคลิกภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้ว่าอาจจะส่งผลทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยนั้นขาดความสมดุลของการดำเนินชีวิต ไม่สามารถบริหารเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้ เพราะเป็นบุคคลที่ไม่ยืดหยุ่น กลัวว่างานที่ทำจะขาดประสิทธิภาพ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในหน้าที่งานที่รับผิดชอบค่อนข้างสูง ประกอบกับเป็นบุคคลที่เชื่อฟังคำสั่งหากถูกสั่งให้ต้องปฏิบัติงานก็จะไม่กล้าที่จะปฏิเสธแม้ว่าจะเป็นเวลาที่เกินเวลาปฏิบัติงานจนไปกินเวลาส่วนตัวก็ตาม จนอาจทำให้การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลและเวลาการทำงานไม่เหมาะสมขาดความสมดุลของการดำเนินชีวิตไปนั่นเอง

ผลลัพธ์ที่ได้รับจากงานวิจัยชิ้นนี้นอกจากทำให้ทราบว่าเขาวนิจิตัจฉริยะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลของการดำเนินชีวิต ยังทำให้ทราบจากผลลัพธ์ที่วิเคราะห์ได้อีกด้วยว่า ความสมดุลของการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงลบกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ($\beta = -0.01$, $p = 0.44$) อีกด้วย นั้นหมายถึงถ้าพนักงานและนายจ้างเหล่านั้นที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ถึงแม้ไม่มีความสมดุลของการดำเนินชีวิตก็ตามไม่ได้หมายความว่าจะทำให้การทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่มีศักยภาพตามไปด้วย ซึ่งมีความขัดแย้งกับธีระศักดิ์ (2551) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเขาวนิจิตัจฉริยะช่วยในการพัฒนาความสมดุล

ของการดำเนินชีวิตกับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เขาวนิจิตอัจฉริยะจึงมีความสำคัญต่อการปรับสมดุลของการดำเนินชีวิตสู่ความสำเร็จที่จะปฏิบัติภารกิจใหญ่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะจริงกับอาชีพหรือวิชาชีพอื่นแต่ไม่ใช่กับวิชาชีพบัญชี ยังขัดแย้งกับงานวิจัยที่เคยศึกษามาก่อน ได้แก่ งานวิจัยของ Kumarasamy et al. (2015) พบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลในการดำเนินชีวิตและมีความสำคัญมากในหมู่พนักงานและนายจ้างในองค์กร ความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงานจะสร้างปัญหาให้กับความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้พบว่าศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีได้มีการส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นเชิงบวกนั้นยังประกอบไปด้วยตัวแปรอื่น ๆ ตามที่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยมีเขาวนิจิตอัจฉริยะที่สูง ได้แก่ ความสามารถลดความเครียดในการทำงาน (Work Stress) ความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้วยนั่นเอง

เขาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยเชิงบวก ($\beta = -0.09, p = 0.05$) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้พบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย ผลลัพธ์ที่ได้มีความแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่พบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะมีผลต่อการลดความเครียดในวิชาชีพต่าง ๆ ได้แก่ พนักงานในโรงพยาบาล (Farahmand and Cheshmeh, 2013) พยาบาล (Yazdkhasty et al., 2016) นักเรียนอิหร่าน (Morteza et al., 2014) วัยรุ่นยุคศตวรรษที่ 21 (Mishra and Vashist, 2014) งานวิจัยนี้ยังทำให้ทราบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถลดความเครียดในผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยได้น้อยมากจริง ๆ นั่นหมายถึงผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะก็ยังคงมีความเครียดนั่นเอง และผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต่อศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยได้ผลเป็นเชิงบวกก็ตามแต่มีผลน้อยมาก ($\beta = 0.06, p = 0.08$) ทำให้ทราบได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มีความเครียดในการทำงานนั้นเป็นกลุ่มที่ยังมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะไม่มีผลต่อการลดความเครียดของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

เขาวนิจิตอัจฉริยะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย (Self-Efficacy) จากงานวิจัยชิ้นนี้ได้ผลลัพธ์เป็นเชิงบวก ($\beta = 0.38, p < 0.05$)

ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ทราบว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยที่มีเชาวน์จิตต์อัจฉริยะอยู่ในระดับที่สูงนั้นจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเชาวน์จิตต์อัจฉริยะและการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในอิหร่าน (Marghzar and Marzban, 2018) นอกจากนี้ยังทราบผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งได้ผลลัพธ์ว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.16, p < 0.05$) สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นหมายถึงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน ผลลัพธ์ที่ได้จึงมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fejoh et al. (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานในไนจีเรีย

เชาวน์จิตต์อัจฉริยะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ผลการวิเคราะห์ที่ได้มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($\beta = 0.56, p < 0.05$) สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำให้ทราบว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยที่มีเชาวน์จิตต์อัจฉริยะในระดับที่สูงนั้นจะมีความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Korazija et al (2016) ที่มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์จิตต์อัจฉริยะ และความพึงพอใจในการทำงานในพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเชาวน์จิตต์อัจฉริยะและความพึงพอใจในการทำงานสำหรับพนักงาน งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าระดับเชาวน์จิตต์อัจฉริยะที่สูงขึ้นทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tischler, Biberan, & McKeage (2002) และ Zembylas & Papanastasiou (2004) ที่พบว่าคนที่มีความเชาวน์จิตต์อัจฉริยะระดับสูงจะมีความสุข และความพอใจกับชีวิตมากกว่าคนที่มีความเชาวน์จิตต์อัจฉริยะระดับต่ำกว่าด้วย และยังทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยในเชิงบวก ($\beta = 0.19, p < 0.05$) สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้นหมายถึงผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยที่มีความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Krishnan et al (2018) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ

มาเลเซีย ทำให้สามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

เมื่อดูความสัมพันธ์ในภาพรวมจะพบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะสามารถสะท้อนถึงศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยที่มีผลงานวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยหลายท่าน เช่น Zohar & Marshall (2000) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้ที่มีเขาวนิจิตอัจฉริยะในระดับสูงจะสามารถพัฒนาตนเองให้ถึงจุดสูงสุดของชีวิตได้ Safaeian & Esmaeilinasab (2014) กล่าวถึงเขาวนิจิตอัจฉริยะไว้ว่าสามารถช่วยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้ผู้บุคลากรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์และตั้งรับการเปลี่ยนแปลง Rani et al (2013) พบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะช่วยให้พนักงานในองค์การมีการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน สุรพงษ์ และคณะ (2555) ได้พบความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจิตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย คือ ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน Gieseke (2014) พบว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำในพนักงานทำให้เกิดการกระตุ้นการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สมศรี เว็นทอง และปริญญา มากกลิ่น (2562) ได้กล่าวไว้ในบทความวิชาการไว้ว่าเขาวนิจิตอัจฉริยะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพการทำงานและสามารถเพิ่มโอกาสให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและผ่านวิกฤตต่าง ๆ ในการทำงานให้ลุล่วงไปได้ เช่นเดียวกับผลการวิจัยชิ้นนี้ คือ ศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.60, p < 0.05$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้เป็นอย่างดีทางสถิติ สามารถตีความจากผลการทดสอบได้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่มีศักยภาพในระดับที่สูงนั้นเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสูงด้วยเช่นกัน

ข้อจำกัดที่ผู้วิจัยพบจากการวิจัยในครั้งนี้สามารถอธิบายได้เป็นลำดับดังนี้

1. เขาวนิจิตอัจฉริยะในผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ทำการศึกษาคือเรื่องใหม่ซึ่งยังไม่มีใครศึกษาวิจัยมาก่อนจึงทำให้การทบทวนวรรณกรรมค่อนข้างมีความยากลำบากที่จะต้องศึกษาและค้นคว้าข้อมูลจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่และเรื่องที่ศึกษาได้จะเกี่ยวข้องกับประชากรที่เป็นวิชาชีพอื่นไม่ใช่วิชาชีพบัญชี จะมีใกล้เคียงเพียงเป็นนักศึกษาการบัญชีเท่านั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ใช้ถามผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเท่านั้นซึ่งเป็นการวัดผลจากแหล่งของข้อมูลการประเมินแหล่งเดียวหรือด้านเดียว ด้วยเหตุผลที่ว่าข้อมูลที่ได้รับอาจจะเข้าข้างตนเองและเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความเป็นปรักษ์ เช่น เพศ

ช่องว่างระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น หากมีการเก็บข้อมูลจากแหล่งอื่นเพิ่มเติม อาจจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพได้ชัดเจน และได้ผลมากยิ่งขึ้น

3. ข้อคำถามที่นำมาใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในสากลและเคยใช้กับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอาจทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีขาดความเข้าใจในข้อคำถามในบางข้อเนื่องจากภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามมีความเข้าใจค่อนข้างยากถึงแม้จะมีผู้ทรงคุณวุฒิถึง 5 ท่านช่วยตรวจสอบแล้วก็ตาม

4. โมเดลที่ได้รับจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นสิ่งใหม่อาจจะยังไม่เหมาะสมในบางส่วนหากมีการทำวิธีการศึกษาซ้ำหรือเพิ่มมิติการวิจัยน่าจะได้ผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะเป็นแนวทางที่ช่วยสำหรับการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้ ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยที่มีเชาวน์จิตอัจฉริยะนั้นจะมีศักยภาพในการปฏิบัติงานซึ่งเกิดได้จากอิทธิพลที่ส่งผ่านตัวแปรคั่นกลางที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ในส่วนนี้ได้ชัดเจน คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองและความพึงพอใจในงานของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เชาวน์จิตอัจฉริยะสามารถเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 2 และ 3 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี ซึ่งผู้วิจัยพบว่าการจัดอบรมสัมมนาเป็นส่วนในการพัฒนาอาชีพ (Career Development) ประสารโชค (2559) เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จโดยนำเชาวน์จิตอัจฉริยะมาใช้ในการอบรมพัฒนาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้เพิ่มศักยภาพซึ่งเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ยังสามารถอบรมพัฒนาวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้อีกด้วย วิธีการฝึกอบรมเชาวน์จิตอัจฉริยะมีผู้ได้ทำการทดลองกับนักเรียนอิหร่านและได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ (Morteza et al, 2014) ช่วงเวลาวิจัยรุ่นเป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดในการพัฒนาเชาวน์จิตอัจฉริยะ (Hosseini et al, 2010) นอกจากนี้ BYU-IDAHO ที่เป็นองค์การหนึ่งของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาที่ใช้การฝึกอบรมเชาวน์จิตอัจฉริยะให้กับผู้นำของนักศึกษา ซึ่งผลที่ได้ทำให้ทราบว่าเชาวน์จิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับบริบทการเป็นผู้นำของนักศึกษา (Dougherty, 2011) ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์สาขาวิชาการบัญชีของมหาวิทยาลัย พบว่าผู้เรียนมีทักษะด้านอาชีพ (Hard Skill) จากการเรียนวิชาต่าง ๆ นั้นยังไม่เพียงพอกับวิชาชีพบัญชีใน

ปัจจุบันตามที่คุณประกอบการและกรมพัฒนาธุรกิจต้องการ ผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ นำไปใช้ในการปรับวิธีการสอนโดยเพิ่มเขาวนิจิตอัจฉริยะ โดยการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ องค์ประกอบและประโยชน์ของเขาวนิจิตอัจฉริยะ 4 ด้าน ได้แก่ CET PMP TA และ CSE ตามที่ได้ศึกษาวรรณกรรมจากงานวิจัยต่าง ๆ รวมถึงการนำเขาวนิจิตอัจฉริยะมาใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งวิจัยของผู้เรียนเป็นวิจัยที่เหมาะสมกับการพัฒนาเขาวนิจิตอัจฉริยะเพื่อช่วยในเพิ่มทักษะด้านสังคม (Soft Skill) ที่จะใช้ในการต่อยอดในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพบัญชี ได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อตัวเองและสังคมต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

เขาวนิจิตอัจฉริยะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีซึ่งส่งผ่าน การรับรู้ความสามารถของตนและความพึงพอใจในงานยัง ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีอีกด้วย สิ่งที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นประโยชน์ เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ได้แก่

1. ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

- 1.1 สามารถนำเขาวนิจิตอัจฉริยะมาปรับตัวใช้กับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- 1.2 สามารถนำเขาวนิจิตอัจฉริยะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. องค์กรหรือสถานประกอบการเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี

2.1 สามารถนำเขาวนิจิตอัจฉริยะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยิ่งขึ้นไป

2.2 สามารถใช้เป็นคู่มือในการอบรมพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย เพื่อเพิ่ม ทักษะด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทักษะด้านสังคม (Soft Skill) ให้มีประสิทธิภาพทางวิชาชีพมากขึ้น

3. สถาบันการศึกษา

3.1 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและกำหนดเป็นรายวิชา ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและนักศึกษาวิชาชีพบัญชีในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ได้

3.2 สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการเพิ่มเติมเพื่อให้นักศึกษา มี (Soft Skill) เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ

4. กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

4.1 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

4.2 สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดหลักสูตรในการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเนื่องจากรายงานวิจัยนี้ยังเป็นเรื่องใหม่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีอย่างแท้จริง

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเชาวนิจตัจฉริยะกับตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าสนใจเพิ่มเติมเพื่อที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทยได้

2. ควรดำเนินการวิจัยโดยวิธีการทดลอง โดยการจัดอบรมพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย ทดสอบโดยใช้แบบวัดเชาวนิจตัจฉริยะของงานวิจัยนี้ได้พัฒนาขึ้นก่อนและหลังการฝึกอบรมเชาวนิจตัจฉริยะให้กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เพื่อเป็นการยืนยันคำตอบงานวิจัยในครั้งนี้อีกครั้งว่าผลที่ได้รับมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ผลที่ได้รับจะสามารถพัฒนาแบบวัดให้ถูกต้องและน่าเชื่อถือพร้อมที่จะใช้เป็นแบบวัดที่ดีสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้อย่างแท้จริง



บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2554). กรอบความตกลงร่วมว่าด้วยข้อตกลงการยอมรับร่วม
ในสาขาบัญชีของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework
on Accountancy Services : MRA Framework). กรุงเทพฯ : กรมเจรจาการค้าระหว่าง
ประเทศ.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2548). คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง. กองสุขภาพจิต
สังคม. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต.
- กฤษณ์ชลี เพียรทอง, กชพงศ์ สารการ และรสวลีย์ อักษรวงศ์. (2560). การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ
สมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช. วารสารการพยาบาลจิตเวชและ
สุขภาพจิต, 31(2), 109-119.
- เกรียงสุข เฟื่องฟูพงศ์. (2554). การรับรู้ความสามารถของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความ
ผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตและจำหน่ายเครื่องสำอางและยารักษา
โรคแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ขนิญรัตน์ อินทุลักษณะ และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลทหารบก, 15 (3),
382-389.
- จักรกฤษณ์ พาราพันธกุล. (2560). สภาวิชาชีพบัญชี จับมือ กรมการปกครอง ใช้ข้อมูลทะเบียน
ราษฎรเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับ การให้บริการแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีทั่วประเทศ.
วารสาร FAP Newsletter, 60, (5). เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2561. เข้าถึงได้จาก
<http://fap.sogoodweb.com/upload/9414/KFivMzr27V.pdf>
- เฉลิมขวัญ คุรุบุญยงค์. (2557). คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของนักบัญชีสำหรับบริษัทอุตสาหกรรม
ของญี่ปุ่นในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามน สิทธิผลวนิชกุล. (2555). การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อ
เปิดเสรีทางเศรษฐกิจ. วารสารนักบริหาร, 32(3), 16 – 25.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีศักดิ์ สิริรัตน์เรขา. (2560). ทฤษฎีพหุปัญญา. เข้าถึงเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2563. เข้าถึงได้จาก [http://www.happyhomeclinic.com/a01-multiple intelligence.htm](http://www.happyhomeclinic.com/a01-multiple%20intelligence.htm)
- ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์. (2551). AQ พลังแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมมลการพิมพ์.
- น้ำฝน นิมิตร. (2558). ปัจจัยด้านความเครียดที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทรัตน์ นามบุรี. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของนักทำบัญชีของธุรกิจอุตสาหกรรมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 32 (4), 15-30.
- บุญเลิศ กมลชนกกุล. (2560). นักบัญชีวิชาชีพอาเซียน. วารสาร CPD & Account, 14(163), 15-18.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2557). การพัฒนาบุคคลกรในองค์กรด้วย Competency. วารสาร Entraining.net. เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.entraining.net/knowledge6.php>
- ประพาฬรัศมิ์ ลิ้มสุคนธ์ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางบัญชี. วารสารวิชาชีพบัญชี, 7(20), 50-65.
- ประสารโชค ฤๅษะนุติ. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบเชิงเหตุผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นแบบธรรมเนียนกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาอาชีพของภาครัฐและเอกชนไทยในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(2), 215-233.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6 (3), 61-79.
- ปิยฉัตร จันทิวา, สุชาติ เขียงฉิน, ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, วิเชียร เกตุสิงห์. (2560). รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารในสถานประกอบการ. วารสารวิชาการ พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 27(3), 557-564.
- ปัญญาพร ศรีชนาพันธ์, วรพวรรณ เขียววุฒิจี และปวีณา ศิริภักดิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาใน การจัดทำบัญชีกองทุนหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารการวิจัยเพื่อ พัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8(2), 88-97.
- พิชญา แก้วสระแสน และ ไพบุญย์ อาชารุ่งโรจน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการ ทำงาน ความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. Veridian E-Journal, Silpakorn University ISSN 1906-3431, 10(1), 1042-1057.
- ไพบุญย์ ตั้งใจ. (2554). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีสึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.” ปริญาญาพุทธ ศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์พิศา วรณวิจิตร และปวีณา กองจันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจั้ทำ บัญชีของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในจังหวัดมหาสารคาม. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10(1), 1926-1942.
- พิรยุทธ เจริญสุขมงคล. (2562). การวัดตัวแปรทัศนคติในงานวิจัยเชิงสำรวจและการใช้ Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) ในการวิเคราะห์ข้อมูล เบื้องต้น: วิทยาลัยนานาชาติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2549). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. หนังสือพิมพ์ผู้จัดการราย
สัปดาห์ (HR Section) กรุงเทพมหานคร.
- มาลินี สายก้อน และไพฑูรย์ อินดิษัน. (2555). คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการบัญชีที่พึง
ประสงค์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 1(1), 77-86.
- มนตรี พิริยะกุลม. (2559). การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรกำกับในตัวแบบสมการโครงสร้าง.
วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, 12(1), 78-91.
- มยุรี เกื้อสกุล และวุฒิ วัชโรดมประเสริฐ. (2558). คุณสมบัติของนักบัญชีในสถานประกอบการ
ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ผู้บริหารที่
เกี่ยวข้องกับงานบัญชีและนักบัญชี ในสถานประกอบการต้องการ กรณีศึกษา : สถาน
ประกอบการนิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 9(20),
49-58.
- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, (2557). การจัดการการเรียนรู้ "การเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน".
เข้าถึงเมื่อ 30 ธันวาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://km.bus.ubu.ac.th/?p=318>.
- ราชกิจจานุเบกษา ประยุทธ์ ครั้งที่ 11. (2553). พระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ.2543 (เล่ม 117
ตอนที่ 41 ก).
- ลลิตา แวนแก้ว, ญาณินท์ ตั้งภิญโญพุดผิคุณ และไตรรงค์ สวัสดิ์กุล. (2558). ความสัมพันธ์
ระหว่างคุณสมบัติทางการบัญชีที่ดีกับคุณภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัด
ขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 34(2),
155-163.
- วันทนา เนาว์วัน, ภัทรนันท์ สุรชาติศรี และ ญัฐภรณ์ ศิริวรรณ. (2556). การศึกษาศักยภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา. รายงานผลการวิจัย, 97-102.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรรณภา อิมะไชย์. (2556). ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักบัญชีของ
ผู้ประกอบการ SMEs ในเขตกรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ.
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ศิริกาญจน์ วงษ์เสรี และสุรีย์ โปษกรณัญ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
นักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ สาขาบริหารธุรกิจ
และการบัญชี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 1(4) , 1515-1526.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2548). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้
ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 8. (น.4).
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2550). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับนัก
วิชาชีพบัญชี [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 กันยายน 2557 เข้าถึงได้จาก [http://
nntworld.prd.go.th/royalnews/home.php?id1185](http://nntworld.prd.go.th/royalnews/home.php?id1185)
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2554). สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์.
(2554). ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ
บัญชี. (น.8).
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับ
ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 2, 5-10.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับ
ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3, 5-7.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). รายงานประจำปี 2561. เข้าถึงเมื่อ 20
กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก
https://eservice.tfac.or.th/files/annual_report/TFAC_AnnualReport_2018.pdf
- สันสกฤต วิจิตรเลขการ. (2549). International Education Standards (IES) กับวิชาชีพบัญชีใน
ประเทศไทย. จุลสารสมาคมการบัญชีไทย, 3(1), 25-28.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพร เหมือนละม้าย. (2556). การรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณลักษณะของงาน
บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล
รามคำแหง. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 7(2), 68-89.
- สมจิตรา เรืองศรี. (2560). การรับรู้ความสามารถทางวิชาการของตนเองของนักศึกษาระดับ
ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารรัชต์ภาคย์, 11(23).
123-132.
- สมศรี เวินทอง และปริญญา มากลิ่น. (2562). เชาวน์จิตอัจฉริยะ : แนวคิดการสร้างคุณสมบัติผู้
ประกอบวิชาชีพบัญชี. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 11(1), 140-141.
- สุรพงษ์ นิ่มเกิด, อติลล่ำ พงศ์ยี่หล้า และจรัญญา ปานเจริญ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ความสุกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
เอ็ม เอ ไอ. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์(ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2(2), 6-20.
- เสาวลักษณ์ จันทร์ประสิทธิ์. (2560). ความคาดหวังและความพร้อมของนักบัญชีในทรวงของ
ผู้ประกอบการในจังหวัดสงขลา เมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วารสารปริชาต
มหาวิทยาลัยทักษิณ, ฉบับพิเศษ, 117-126.
- อภิญา อิงอาจ และ ชลธร อริยปิติพันธ์. (2553). การรับรู้ความสามารถของตนด้านการเรียน
และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
กรุงเทพ, 9(1), 30-43.
- อมรา ทิรศรีวัฒน์. (2559). ความพร้อมในการแข่งขันของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทยภายในกลุ่ม
ประเทศสมาชิกของอาเซียนภายใต้ข้อตกลงการยอมรับร่วมบริการวิชาชีพบัญชี.
สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไอ เอ็ม บู้คส์. (2551). Competency เพื่อการสรรหาและคัดเลือก = Competency for
Recruitment. (น.330-332). กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Akbari,R. & K. Tavasoli. (2014). Developing an ELT Context-Specific Teacher Efficacy Instrument. *RELC Journal*, 45(1), 27-50.
- Ali, M.,Smarandache,F.,Khan,M. (2018). Study on the Development of Neutrosophic Triplet Ring and Neutrosophic Triplet Field. *Mathematics*, 6(4), 46.
- Baharuddin,E.B & Ismailb,Z.B. (2015). 7 Domains of Spiritual Intelligence from Islamic Perspective. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 211, 568-577.
- Bandura,A. (1997). The Anatomy of Stages of Change, *American Journal of Health Promotion*, 12, 8-10.
- Bolarinwa,O.A. (2015). Principles and Methods of Validity and Reliability Testing of Questionnaires Used in Social and Health Science Researches. *Niger Postgrad Med J*, 22(4), 195-201.
- Bryman,A. & Bell, E. (2011). *Business Research Methods*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press.
- Cammann,C.,Fichman,M.,Jenkins,G.D.,Jr., & Klesh,J.R. (1983). Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, Ili., P. H. Mirvis, & Cammann, C. (Eds.) *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*. New York: Wiley, 71-138.
- Charoensukmongkol, P. (2017). Superstitious Behaviors and Perceived Job Performance of Internal Auditing Staffs in Thailand. *Thammasat Review*, 20(2), 18-38.
- Chatterjee, S and Hadi, AS. (2015). *Regression Analysis by Example*. New York : Wiley
- Chin, W. Y. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling. George A. Marcoulides, ed. *Modern Methods for Business Research*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 295-336.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Coles,R. (1997). The Moral Intelligence of Children. London : Bloomsbury.
- Cook,S., Macaulay,S., & Coldicott,H. (2004). Change Management Excellence. Kogan Page Ltd.: Knowledge Interchange Book Summaries. Cranfield University School of Management.
- Dougherty,T,J. (2011). The Relationship Between Spirituality, Spiritual Intelligence, and Leadership Practices in Student Leaders in the BYU-IDAHO Student Activities Program. Doctoral Dissertation. Idaho State University, United States of America.
- Efron,B., Hastie,T.,Johnstone,I. and Tibshirani,R. (2004) Least Angle Regression. *Annals of Statistics*, 32(2), 407–451.
- Emmons, R.A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, & the Psychology of Ultimate Concern. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 3-26.
- Endraria. (2015). Influence of Accounting Students Against Spiritual Intelligence Level Understanding of Accounting (Accounting Student Case Study at Muhammadiyah University of Tangerang). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(9), 162-167.
- Esfahani,S.T. & Najafi,A. (2015). The Relationship between Spiritual Intelligence and Professional Ethics. *Journal of Management, Accounting and Governmental Management*, 31(S3), 179-186.
- Esmaili, M.,Zareh,H., & Golverdi, M. (2014). Spiritual Intelligence: Aspects, Components and Guidelines to Promote It. *Journal of Management, Accounting and Economics*, 1(2), 163-175.
- Evans,R.W. (1989). A Dream Unrealized : A Brief Look at the History of Issue Unturned Approaches. *The Social Studies*, 80(4), 178-184.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Farahmand,N., & Souraniyan cheshmeh,G.R. (2013). The Effect of Spiritual Intelligence on the Mental Health of the Employees. *Journal of Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(6), 100-119.
- Fejoh,J., Boyede.M.A.,& Momoh.A.M. (2018). Self- Efficacy and Self- Knowledge as Predictors of Workers' Job. *KIU Journal of Humanities*. Kampala International University ISSN: 2415-0843, 3(1), 159–166.
- Ferrell,R.A. (2014). The Spiritual Intelligence Differences Between Internal and External Locus of Control of Working. Doctoral Dissertation. Capell a University, The United States of America.
- Forde,B. (2008). Changes in HRM and Job Satisfaction:Evidence from the Workplace Employment Relations Survey. *Human Resource Management Journal*, 18 (2), 97–195.
- Fornell,C., and Larcker,D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gieseke,A.R. (2014). The Relationship between Spiritual Intelligence, Mindfulness, and Transpormational Leadersip Among Public Higher Education Leaders. Doctoral Dissertation. Northeastern University, The United States of America.
- Goleman,D. (2000). Emotional intelligence. In Sadock, B. and Sadock, V. (Eds.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry, Seventh Edition*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Greenhaus,J.H.,Collins,K.M., & Shaw,J.D. (2003).The Relation between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Gropel,P., & Kuhl,J. (2006). Having Time for Life Activities: Life Balance and Self- Regulation. *Zeitschrift fur Gesundheitspsychogie*, 14(1), 54–63.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Ringle, C.M., & Mena, J.A. (2012). An Assessment of the Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Marketing Research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433.
- Hair Jr, J.F., Matthews, L.M., Matthews, R.L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated Guidelines on which Method to Use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107- 123.
- Hanefar, S.B., Siraj, S., & Sa'ari, C.Z. (2014). The Application of Content Analysis toward the Development of Spiritual Intelligence Model for Human Excellence (SIMHE). *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 172(2015), 603-610.
- Hassan, J. (2013). *Role of Spiritual Intelligence of Rehabilitated and Normal Adolescents in Developing Emotional Intelligence, Adjustment and Locus of Control*. Doctoral dissertation, Institute of Philosophy in Psychology): Dravidian University, India.
- Heming, A.L. (2008). *Multiple Intelligences in the Classroom*. Western Kentucky University, The United States of America.
- Henseler, J., Hubona, G. & Ray, P. A. (2016). Using PLS Path Modeling in New Technology Research: Updated Guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Hildebrandt, L.S. (2011). *Spiritual Intelligence : Is It Related to a Leader's Level of Ethical Development?*. Doctoral Dissertation. Capella University, The United States of America.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hosseini,M., Elias,H., Krauss,S.E., & Aishah,S. (2010). A Review Study on Spiritual Intelligence, Adolescence and Spiritual Intelligence, Factors that may Contribute to Individual Differences in Spiritual Intelligence and the Related Theories. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 429-438.
- Judge,T.A. (2009). Core Self-Evaluations and Work Success. *Current Directions in Psychological Science*, 18 (1), 58-62.
- King,D.B. (2008). Rethinking Claims of Spiritual Intelligence : A Definition, Model, and Measure. Master of Science, Institute of Arts and Science. Master's Thesis, Trent University, Canada.
- Kline,R.B. (2004). *Beyond Significance Testing: Reforming Data Analysis Methods in Behavioral Research*, Washington DC: American Psychological Association.
- Kock,N and Lynn,G.S. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*, 13(7), 546-580.
- Kock,N. and M. Mayfield. (2015). PLS-based SEM Algorithms: The Good Neighbor Assumption, Collinearity, and Nonlinearity. *Information Management and Business Review*, 7(2), 113-130.
- Kock,N. (2019). *WarpPLS 6.0 User Manual*. Laredo,Texas: ScriptWarp Systems.
- Korazija,M.,Sarotar Zizek,S., & Mumel,D. (2016). The Relationship between Spiritual Intelligence and Work Satisfaction among Leaders and Employees. *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 62(2), 51–60.
- Kosteas,V.D. (2010). Job Satisfaction and Promotions. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(1), 174-194.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krishnan,R., Loon,K.W., & Tan,N.Z. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 652–663.
- Kumarasamy,M.A.P.M., Pangil,F., Faizal,M., & Isa,M. (2015). Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111–123.
- Luthans,F., Youssef,C.M. Avolio B.J. (2007). *Psychological Capital*. New York: Oxford University Press.
- Mahasneh,A.M., Shammout,N.A., Alkhazaleh,Z.M., Al-Alwan,A.F., & Abu-Eita,J.D. (2015). The Relationship between Spiritual Intelligence and Personality Traits Among Jordanian University Students. *Journal of Transpersonal Psychology*, 8(1), 89-97.
- Mahoney,A., Pargament, K. I., Jewell, T., Swank, A. B., Scott, E., Emery, E., & Rye, M. (1999). Marriage and the Spiritual Realm: The Roles of Proximal and Distal Religious Constructs in Marital Functioning. *Journal of Family Psychology*, 13, 321-338.
- Marghzar.S.H, Marzban. A. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence and Efficacy among Iranian EFL Teachers. *Theory and Practice in Language Studies*, 8(1), 67-73.
- Martin,A. (2008). Digital Literacy and the “Digital Society”. In C. Lankshear, & M. Knobel (Eds.), *Digital Literacies: Concepts, Policies, and Practices*, 151-176.
- Maryam,H., Habibah, E., krauss, S. E. & Siti Aishah, H. (2012). An Intervention Programme to Improve Spiritual Intelligence Among Iranian Adolescents in Malaysia. *Pertanika Journal Social Sciences & Humanities*, 20(s), 103-116.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mishra,P. & Vashist,K. (2014). A Review Study of Spiritual Intelligence, Stress and Well-Being of Adolescents in 21st Century. *Journal of Natural and Social Sciences*, 2(4), 2347-4580.
- Moore.J. (2017). Spiritual Well-Being, Intelligence, and Job Satisfaction Among U.S. Federal Employees. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Public Policy and Administration. Walden University, The United States of America.
- Morteza,C., Amin,M., Samaneh,A.& Davoud,H. (2014). The Effect of Spiritual Intelligence Training on the Indicators of Mental Health in Iranian Students: An Experimental Study. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 159(2014), 355-358.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational Stress: Its Causes and Consequences for Human Performance. *Journal of Applied Psychology*, 17, 618–629.
- Newhard,M.I. (2010). An Exploratory Study of Competencies of Appreciative Inquiry Practitioners : Discovery (Doctor of Philosophy). The Pennsylvania State University, The United States of America.
- Nodehi,H. & Nehardani, H. (2013), Relation between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction. *Journal of Social Issues and Humanities*, 1(5), 67-72.
- Perrone,K.M., Webb, L.K., Wright, S.L., Jackson, Z.V., & Ksiazak, T.M. (2006). Relationship of Spirituality to Work and Family Roles and Life Satisfaction Among Gifted Adults. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 253-268.
- Rahman,Z.A. (2015). Measuring Islamic Spiritual Intelligence. *Journal of Economics and Finance*, 31(1), 134-139.

บรรณานุกรม (ต่อ)

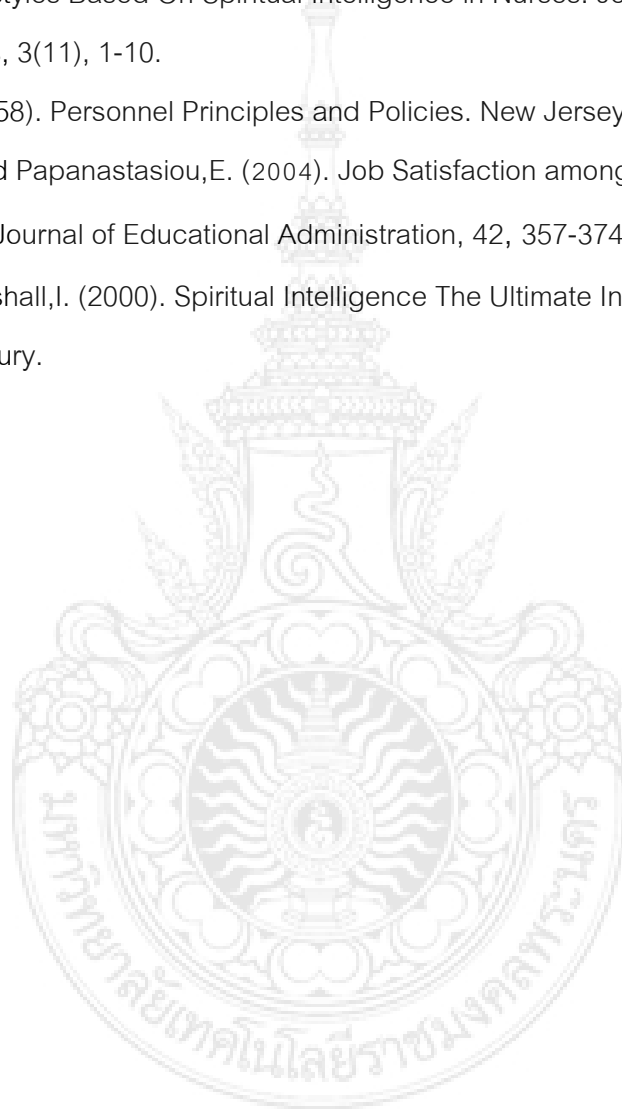
- Rani,A.A, Abidin,I., & Ab Hamid,M.R. (2013). The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case Studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia. *Journal of Golbal Macro Trends*, 2(3), 46-59.
- Rashvand,O.,& Bahrevar,E. (2013). A Study of the Relationship among Spiritual Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior and Human Resource Managemnt*, 1(2), 25-34.
- Rostami,A.M., & Gol,H.C. (2013). Prediction of Marital Satisfaction based on Spiritual Intelligence. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 116(2014), 2573-2577.
- Rovinelli,R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Sadeghi,A.; Toghyani,M.; Gheisari,A., (2015). Effect of Various Fiber Types and Choice Feeding of Fiber on Performance, Gut Development, Humoral Immunity, and Fiber Preference in Broiler Chicks. *Poult. Sci.*, 94 (11), 2734-2743.
- Safaeian,M. & Esmaeilinasab,M. (2014). Comparison of Spiritual Intelligence, Job stress and Coping Styles between Nurses and Doctors. *Journal of Environment and Life Sciences*, 3(2), 233-237.
- Schwarzer,R., & Jerusalem,M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in Health Psychology. A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs*. Windsor: NFER-NELSON, 35-37.
- Sisk,D.A., and Torrance,E.P. (2004). *Spiritual Intelligence Developing Higher Consiousness*. New York: Creative Education Foundation.
- Sloane,P.J. (2008). *Training, Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain*. IZA Discussion Papers 3677.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Soehnlein,K.M. (1998). The Relationship of Job Insecurity, Career Planning, Self-Efficacy, Goal Orientation and The Self-Development of Survivors of a Downsizing Corporation. Dissertation Abstracts International, 59(5), New York University, The United States of America.
- Stoltz,P.G. (1997). Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities. New York: John Wiley & Sons.
- Stoltz,P.G. (2000). Adversity Quotient @ Work : Make Everyday Challenges The Key to Your Success-Putting the Principles of AQ into Action. New York: William Morrow.
- Tariq,A., Aslam, H. D., Siddique A., & Tanveer, A. (2012). Work-life Balance as a Best Practice Model of Human Resource Management: A Win-Win Situational Tool for the Employees and Organizations. Mediterranean Journal of Social Sciences, 3(1), 577–585.
- Tepprasit,P., & Yuvanont, P. (2015). The Impact of Logistics Management on Reverse Logistics In Thailand's Electronics Industry. 10(2), 257-270.
- Tischler,Len & Biberman, Jerry & McKeage, Robert. (2002). Linking Emotional Intelligence, Spirituality and Workplace Performance: Definitions, Models and Ideas for Research. Journal of Managerial Psychology, 17(3), 203-218.
- Yahyazadeh-Jeloudar,S., & Lotli-Goodarzi, F. (2012). What is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction Among MA and BA Teachers? International Journal of Business and Social Science, 3(8), 299–303.
- Yamane, Taro.1967. Statistics, An Introductory Analysis,2nd Ed., New York : Harper and Row.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Yazdkhasty,A., Seyed Khorasani,M.S., & Bidgoli,A.M. (2016). Prediction of Stress Coping Styles Based On Spiritual Intelligence in Nurses. *Journal of Social Sciences*, 3(11), 1-10.
- Yoder, Dale. (1958). *Personnel Principles and Policies*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Zembylas,M. and Papanastasiou,E. (2004). Job Satisfaction among School Teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42, 357-374.
- Zohar,D., & Marshall,I. (2000). *Spiritual Intelligence The Ultimate Intelligence*. London: Bloomsbury.



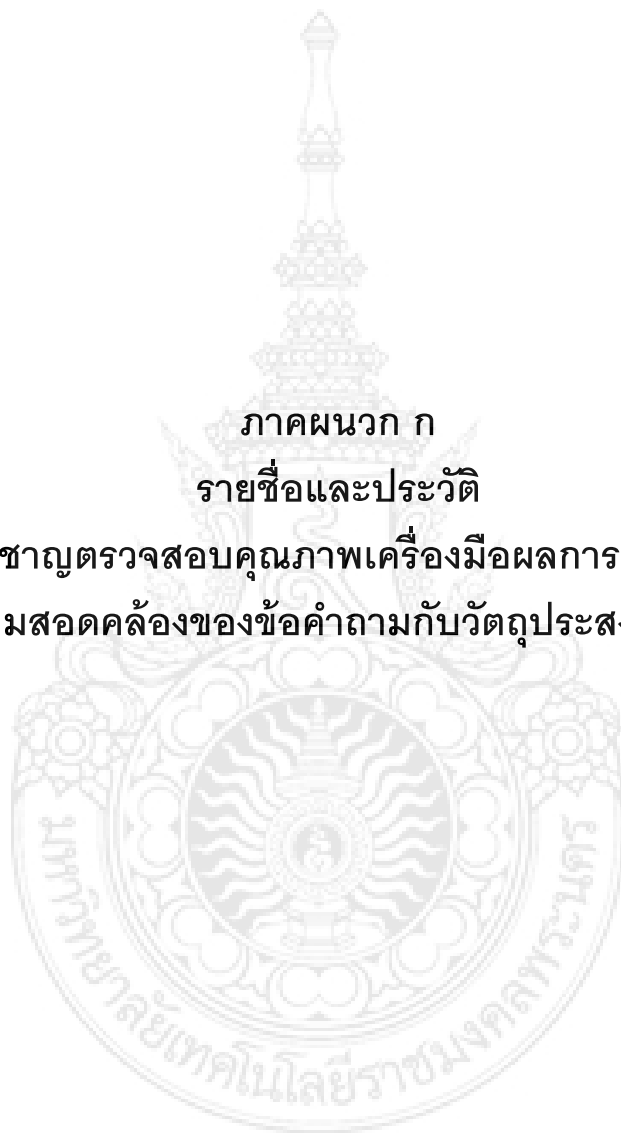
ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อและประวัติ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบ
ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบค่าดัชนี
ความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. ดร.อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา
2. อาจารย์ ดร.ปาริชาติ ธีระวิทย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคพันธ์ ศาลาทอง
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชาวิทยา
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันสิริ ประเสริฐทรัพย์



**ประวัติผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผลการตรวจสอบค่าดัชนี
ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย**

1. ดร.อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา

หัวหน้างานผู้ป่วยนอก (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ) คลินิกวัยรุ่นโรงพยาบาลพุทธโสธร
อาจารย์พยาบาล ด้านจิตวิทยาให้คำปรึกษา โรงพยาบาลพุทธโสธร

2. ดร.ปาริชาติ ธีระวิทย์

อาจารย์สังกัดภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
ผลงานทางวิชาการ

1. ตำรา

ปาริชาติ ธีระวิทย์ (๒๕๖๐) ตำรารายวิชา ๑๔๐๓๐๓๑๑

จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology)

ภาควิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

จำนวน ๒๐๕ หน้า

2. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาทั่วไป

ปาริชาติ ธีระวิทย์ (๒๕๕๗) (General Psychology) ภาควิชาบริหารธุรกิจ

อุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร

เหนือ วิทยาเขตระยอง จำนวนหน้า ๑๗๕ หน้า

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภคพนธ์ ศาลาทอง

Asst. Prof. Dr. Phachaphon Salathong

ตำแหน่งงาน อติตคณบดีคณะศิลปศาสตร์, อาจารย์

สังกัดสาขาวิชากลุ่มวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

อุดมศึกษา วท.บ. (สุขศึกษา-วิทย์สุขภาพ)

วส.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ)

ปร.ด. (การศึกษาและการพัฒนาสังคม)

วิทยากรหลักสูตรการพัฒนานักวิจัย ” (Training for the Trainers) (แม่ไก่)

4. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชวิทยา**

ประธานสาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

ประธานอนุกรรมการบริหารสำนักงานสาขาระยอง สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountings : CPA)

ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (Tax Auditor : TA)

5. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันสิริ ประเสริฐทรัพย์**

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (Certified Public Accountings : CPA)



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



ที่ ศร ๐๕๘๑.๐๕/๓๓๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำดัชนีนิพนธ์
เรียน ดร.อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสมศรี เวินทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๘๐๓๐๑๐๐๒-๙ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำดัชนีนิพนธ์โดยมี ดร.ปริญญา มากลีน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรยุทธ เจริญสุขมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถด้วยเขาวัดอัจฉริยะ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย”

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบสิ่งที่ส่งมาด้วยมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา มากลีน)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๓๓๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำคุษฎีนิพนธ์
เรียน ดร.ปาริชาติ อีระวิทย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสมศรี เวินทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๘๐๓๐๑๐๐๒-๙ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจคุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำคุษฎีนิพนธ์โดยมี ดร.ปริญญา มากลีน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรุณ เกียรติสุขมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ร่วม ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำคุษฎีนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง "การพัฒนาขีดความสามารถด้วยเขาวัวจิต อัจฉริยะ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย"

ในกรณีนี้ข้าพเจ้ามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำคุษฎีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา มากลีน)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจคุษฎีบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๓๓๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำดัชนีพันธ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภคพันธ์ ศาลาทอง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสมศรี เว็นทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๘๐๓๐๑๐๒-๕ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำดัชนีพันธโดยมี ดร.ปริญญ์ มากลีน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดัชนีพันธหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรุณ ใจริสุขมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดัชนีพันธร่วม ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีพันธในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถด้วยหัวใจจิตอัจฉริยะ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย”

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีพันธเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบสิ่งที่ส่งมาด้วยมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญ์ มากลีน)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/๓๓๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำดัชนีนิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสมศรี เว็นทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๘๐๓๐๑๐๒-๙ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำดัชนีนิพนธ์โดยมี ดร.ปริญญา มากลีน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญุทธิ์ เจริญสุขมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีนิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถด้วยหัวใจอัจฉริยะ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย”

ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำดัชนีนิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบสิ่งที่ส่งมาด้วยมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา มากลีน)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจดุขฎฎิบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โทร. ๐ ๒๖๖๕ ๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ที่ สปท./๓๗๗

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

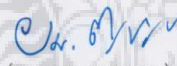
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำดุขฎฎิบัณฑิต

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันสิริ ประเสริฐทรัพย์

ด้วยนางสมศรี เวินทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๘๐๓๐๑๐๒-๙ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจดุขฎฎิบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำดุขฎฎิบัณฑิตโดยมี ดร.ปริญญา มากถิ่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุขฎฎิบัณฑิตหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรุณ เจริญสุขมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุขฎฎิบัณฑิตร่วม ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำดุขฎฎิบัณฑิตในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถด้วยเชาว์จิตอัจฉริยะ สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีไทย”

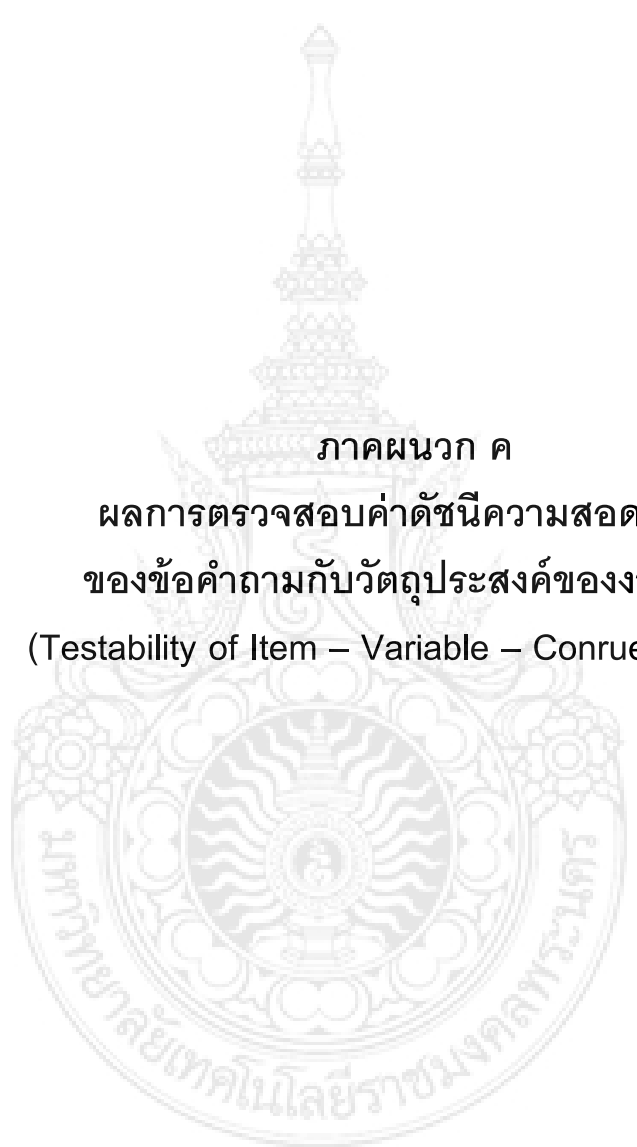
ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำดุขฎฎิบัณฑิตเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง


(นายอมร อุงสุวรรณ)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจดุขฎฎิบัณฑิต





ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง
ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย
(Testability of Item – Variable – Conruence Index)

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
เชาวน์จิต อัจฉริยะ (Spiritual Intelligence : SQ)	ชีวิต ความสามารถใน การปรับตัวของ การดำเนินชีวิต (Critical Existential Thinking : CET) การค้นพบตัวเอง สามารถในการ ทราบถึงความจริง ของการดำเนินชีวิต มีความสุขในการ ดำรงชีวิต ยอมรับ ความจริงในชีวิต ทำตัวให้เป็น ประโยชน์ต่อตัวเอง และสังคม สามารถ ยอมรับ ข้อผิดพลาดหรือ ข้อบกพร่องของ ตนเองและผู้อื่นได้ ความสามารถ ในการรู้ ความสามารถ ของตนเอง (Personal Meaning)	SQ1	บ่อยครั้งที่ท่าน มีคำถามเกี่ยวกับ การดำรงอยู่ของชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ2	ท่านเห็นคุณค่าของคน จากข้างในไม่ใช่ รูปลักษณ์ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ3	ท่านมักจะคิดถึง จุดหมายหรือเหตุผล ในการดำรงอยู่ของ ชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ4	ท่านมีจิตสำนึกใน การปฏิบัติงานทาง วิชาชีพบัญชี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		SQ5	ท่านเชื่อในชีวิตหลัง ความตายเกี่ยวกับ การทำดีก็จะได้ไปใน จุดที่ดี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		SQ6	เป็นการยากที่ท่านจะ เห็นคุณค่าที่แท้จริงของ คนจากรูปลักษณ์ ภายนอกและ วัตถุประสงค์ สิ่งของที่มี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		SQ7	ท่านสามารถค้นพบ เป้าหมาย สามารถ ปรับตัวและผ่านพ้น กับทุกสถานการณ์ ที่ตั้งเครียดได้	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
<p>Production : PMP) ความสามารถใน การหาเป้าหมาย ของชีวิตจาก ประสบการณ์ทาง ร่างกายและจิตใจ ทราบข้อดีและ ข้อเสียของตน รู้จัก ความพอดีและ พอเพียง มีความ ยืดหยุ่นกับความ ต้องการของตนเอง สามารถวางแผน และสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้</p> <p>ความสามารถ ในทางสังคัม (Transcendental Awareness : TA) ความสามารถในการ มองเห็นคุณค่าทาง จิตใจมากกว่า รูปลักษณะภายนอก สามารถมี ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลได้ดีและประสบ</p>	<p>Production : PMP) ความสามารถใน การหาเป้าหมาย ของชีวิตจาก ประสบการณ์ทาง ร่างกายและจิตใจ ทราบข้อดีและ ข้อเสียของตน รู้จัก ความพอดีและ พอเพียง มีความ ยืดหยุ่นกับความ ต้องการของตนเอง สามารถวางแผน และสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้</p> <p>ความสามารถ ในทางสังคัม (Transcendental Awareness : TA) ความสามารถในการ มองเห็นคุณค่าทาง จิตใจมากกว่า รูปลักษณะภายนอก สามารถมี ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลได้ดีและประสบ</p>	SQ8	ท่านมีจิตสำนึก ในการบริหารจัดการ ต่อปริมาณงาน ที่มากมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ9	ท่านมีความคิดเป็น ของตัวเองใน การทำสิ่งต่าง ๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ10	ท่านตระหนักถึง ความผูกพันอันลึกซึ้ง ระหว่างตนเองกับ ผู้คนรอบข้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ11	ท่านสามารถกำหนด เป้าหมายใน การทำงานของผู้ ประกอบวิชาชีพ บัญชีที่ดีได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ12	ท่านสามารถ ปฏิบัติงานวิชาชีพ บัญชีด้วยความคิด และจิตสำนึกได้ อย่างยืดหยุ่น	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
		SQ13	ท่านสามารถใช้ ประสบการณ์ที่ผ่าน มากำหนดเป็น เป้าหมายใน การปฏิบัติทาง วิชาชีพบัญชีได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
ความสำเร็จในการ ทำงานด้านต่าง ๆ ได้มากกว่าการมีเงิ ทอง สามารถสร้าง มิตรแท้ที่สามารถ ทำให้ งานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ ที่มั่นคง สามารถ ผ่านสิ่งต่าง ๆ ไป ได้ มีความทำ ทหายอยู่ในตัวเอง ความสามารถ ในการจัดการ ความคิดของ ตนเอง (Conscious State Expansion : CSE) ความสามารถใน การทำให้เกิด ความสงบของ จิตใจมีสติ	SQ14	ท่านกำหนดคุณค่า ของตัวเองจากข้าง ในส่วนลึกและสิ่งที่ เป็นนามธรรม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้	
	SQ15	เมื่อท่านพบกับ ปัญหายังสามารถ ใช้สติในการ แก้ปัญหาในวิชาชีพ บัญชีได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	SQ16	ท่านมีจิตสำนึกใน การพบแง่มุมต่าง ๆ และทางเลือกอย่าง ชัดเจนในวิชาชีพ บัญชี	0	+1	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้	
	SQ17	ท่านเชื่อว่าคนกับ ทุกสรรพสิ่งในโลกนี้ มีความสัมพันธ์กัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	SQ18	ความวุ่นวายสับสนของ สังคมไม่ส่ง ผลกระทบต่อจิตใจ ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	
	SQ19	ท่านเลือกตัดสินใจใน เรื่องต่าง ๆ ได้ตาม เป้าหมายของชีวิตที่ กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้	

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
ความสมดุล ของการ ดำเนินชีวิต	ชี้วัดการบริหาร เวลาในการดำเนิน ชีวิตส่วนบุคคลและ	SQ20	ท่านสามารถเข้าใจ ตัวตนที่แท้จริงของ คนมากกว่าอารมณ์ หรือบุคลิกภาพที่ มองเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ21	ท่านเชื่อในสิ่งที่มี พลังหรืออำนาจ เหนือมนุษย์ เช่น สิ่ง ศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ22	ท่านตระหนักถึง การปฏิบัติงานทาง วิชาชีพบัญชีของ ท่านว่าถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SQ23	ท่านสามารถหา เป้าหมายในวิชาชีพ บัญชีจาก ประสบการณ์ในทุก วันได้	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
		SQ24	ท่านสามารถ พัฒนาวิธีการให้มี จิตสำนึกหรือ ความตระหนัก ทางการบัญชีที่ดีได้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		WLB1	ท่านมักจะมีเวลา เยี่ยมเพื่อนและคน รู้จักของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
Work-Life Balance : WLB	การทำงานให้ เหมาะสม	WLB2	เพราะงานของท่าน ทำให้ท่านไม่มีเวลา ว่าง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		WLB3	เพราะงานของท่าน ทำให้ละเลย ครอบครัวหรือเพื่อน ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		WLB4	ท่านมีเวลาให้กับ เพื่อนของท่าน อย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
		WLB5	แม้ในวันหยุดท่าน ยังคงต้องทำงาน ของท่าน	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
		WLB6	ท่านมีเวลาให้กับ ครอบครัวเพียงพอ (คู่สมรส พ่อแม่และ ลูก)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		ความเครียด ในการ ทำงาน Work Stress : WS	ชีวิตความวิตก กังวลในความไม่ แน่นอนของ สถานการณ์หรือ เกิดความรู้สึกกลัว อันตรายที่จะ เกิดขึ้น	WS1	ท่านรู้สึกเครียด เพราะงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1
WS2	ท่านเกิด ความเครียดจาก ที่ทำงานของท่าน			+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
WS3	งานของท่านต้องใช้ ความละเอียด รอบคอบมาก			+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
WS4	ท่านแทบไม่เคยรู้สึก เครียดในที่ทำงาน			+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
การรับรู้ ความสามารถ ของตนเอง Self-Efficacy	ชีวิต ความสามารถ ตนเองว่าสามารถ ทำงานในระดับใด	SE1	ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ ที่ตนตั้งใจไว้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SE2	ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถสำเร็จได้ ในสิ่งที่ยากและทำ ทนาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SE3	ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถบรรลุผล สำเร็จตามที่ตน ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SE4	ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถทำสิ่งต่างๆ ที่คาดหวังไว้ให้ เป็นจริงได้	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		SE5	ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ นานา ได้ดี	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
		SE6	ท่านเชื่อมั่นว่า สามารถทำงาน ต่าง ๆ ที่ยากได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
ความพึงพอใจในงาน Job Satisfaction : JS	ชี้วัดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีซึ่งเป็นสภาวะอารมณ์ทางบวกอันเป็นผลมาจากการทำงาน	SE7	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ ในภาพรวม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		SE8	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่ยากเย็นแสนเข็ญให้สำเร็จลุล่วงได้ดี	+1	+1	-1	0	+1	0.4	ใช้ได้
		JS1	ท่านชอบงานที่กำลังรับผิดชอบในปัจจุบัน	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
		JS2	ท่านไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	+1	+1	0	0	+1	0.6	ใช้ได้
		JS3	โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ศักยภาพ Competency :C	ชี้วัดด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชีด้านความรู้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี	C1	ในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้ความรู้ทางการบัญชีการเงินและความรู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร ภาษีอากร กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
	ด้านทักษะทาง วิชาชีพบัญชี ด้าน ความสามารถ แก้ปัญหาและ ตัดสินใจ ด้าน ประสบการณ์ใน เชิงปฏิบัติ ด้านความ ชำนาญที่จำเป็น ของผู้ประกอบ วิชาชีพ ด้านคุณค่า จริยธรรมและ ทัศนคติทาง วิชาชีพ ด้านคุณ ลักษณะเฉพาะ บุคคลเกี่ยวกับ ทัศนคติและ พฤติกรรมทาง วิชาชีพบัญชี	C2	ในการปฏิบัติงาน ท่านได้นำความรู้ทาง องค์กรและธุรกิจมา ใช้ เช่น ด้าน เศรษฐศาสตร์ ด้าน สภาพแวดล้อมทาง ธุรกิจ ด้านบรรษัท ภิบาล ด้าน จรรยาบรรณ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		C3	ในการปฏิบัติงาน ท่านได้ใช้ความรู้ทาง เทคโนโลยี สารสนเทศ เช่น การใช้และการ ควบคุมเทคโนโลยี สารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		C4	ในการปฏิบัติงาน ท่านได้ใช้ทักษะ ทางปัญญาเกี่ยวกับ วิชาชีพบัญชี เช่น การจัดทำ การ สอบถาม วิจัย วิเคราะห์ และแก้ไข ปัญหา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
		C5	ในการปฏิบัติงาน ท่านได้ใช้ทักษะใน การปฏิบัติหน้าที่ผู้ ประกอบวิชาชีพ บัญชี เช่น ความ ชำนาญทางตัวเลข การวิเคราะห์ การวัด การรายงาน และ ความรู้ด้านกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
		C6	ท่านได้ใช้ทักษะทาง คุณลักษณะเฉพาะ บุคคลในการ ปฏิบัติงาน เช่น มี ความคิดริเริ่ม ทำงาน แล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา สามารถปรับตัวเข้า กับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		C7	ท่านใช้ทักษะทาง ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและการ สื่อสารในการ ปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Conruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
			มีการตัดสินใจที่ อย่างมีเหตุผลและ มีประสิทธิภาพ							
		C8	ท่านใช้ทักษะการ บริหารองค์การและ การจัดการธุรกิจมี ความสำคัญเพิ่มขึ้น ต่อผู้ประกอบการ วิชาชีพบัญชี เช่น การวางแผนเชิงกล ยุทธ์ การตัดสินใจ การมีภาวะผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		C9	ท่านสามารถปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของ องค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		C10	ท่านสามารถปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของ สาธารณะ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
		C11	ท่านมีความสนใจ ใฝ่รู้และตั้งใจที่จะ เรียนรู้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		C12	ท่านมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความตั้งใจ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (ต่อ)

(Testability of Item – Variable – Congruence Index)

ดัชนีของ ตัวแปร (Index of Variables)	วัตถุประสงค์ ของตัวแปร (Objective)	รหัส (Code)	ข้อคำถาม (Questionnaires)	ความเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุปผล
				1	2	3	4	5		
		P4	ท่านทำงาน ได้สำเร็จตามที่ท่าน ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ทุกอย่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		P5	การประเมินผลงาน ของท่านล่าสุด ออกมาดีหรือ มากกว่าที่ตั้งเป้าไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		P6	งานของท่านมี ความถูกต้องและ แม่นยำอยู่ในเกณฑ์ที่ สูง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		P7	ท่านเสร็จงานได้ตรง ตามกรอบ ระยะเวลาที่ได้ตั้ง เป้าไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		P8	ท่านสามารถ จัดเตรียมและส่ง รายงานได้รวดเร็ว ตรงตามกรอบเวลา ที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
		P9	ท่านได้รับการ ประเมินที่ดีจากทาง องค์กรที่ท่าน ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพร้อมข้อเสนอแนะ

1. ดร.อรนรินทร์ ขจรวงศ์วัฒนา

ข้อเสนอแนะ

- SQ2 ท่านเห็นคุณค่าของคนจากข้างในไม่ใช่รูปลักษณ์ภายนอก
เป็น “คุณค่าคนจากภายใน”
- SQ14 ท่านกำหนดคุณค่าของตัวเองจากข้างในส่วนตัวและสิ่งที่เป็นนามธรรม
เป็น “ภายในส่วนตัว”
- SQ16 ท่านมีจิตสำนึกในการพบแง่มุมต่าง ๆ และทางเลือกอย่างชัดเจนในวิชาชีพบัญชี
เป็น “จิตสำนึกในการเข้าถึงแง่มุมต่าง ๆ ในงานและเข้าใจทางเลือกในวิชาชีพบัญชี”
- SQ22 ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีของท่านว่าถูกต้อง
เป็น “ท่านตระหนักว่าการปฏิบัติงานตามแนวทางวิชาชีพบัญชีเป็นสิ่งที่ถูกต้อง”
- WS1 ท่านรู้สึกเครียดเพราะงานของท่าน
เป็น “ท่านรู้สึกเครียดเพราะลักษณะงานของท่าน”
- WS2 ท่านเกิดความเครียดจากที่ทำงานของท่าน
เป็น “ท่านเกิดความเครียดจากบรรยากาศในที่ทำงานของท่าน”
- WS4 ท่านแทบไม่เคยรู้สึกเครียดในที่ทำงาน
เป็น “ฉันแทบไม่เคยรู้สึกเครียดในที่ทำงานและไม่วิตกกังวลในการทำงาน
- SE1 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ที่ตนตั้งใจไว้ได้
เป็น “ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ที่ตั้งใจไว้ได้”
- SE6 กับ SE8 รวมกัน
- JS1 ท่านชอบงานที่กำลังรับผิดชอบในปัจจุบัน
เป็น “ท่านชอบและสนุกกับงานที่กำลังรับผิดชอบในปัจจุบัน”
- JS2 ท่านไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน
เป็น “ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน”
- C10 ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสาธารณะ
เป็น “ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสาธารณะและสังคม”
- C15 ท่านมีความรับผิดชอบต่อองค์กรเป็นอย่างดี
เป็น “ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายได้เป็นอย่างดี”

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคำถามใช้ SISRI-24 The Spiritual Intelligence Self-Report Inventory ของ D.King 2008 ซึ่งยังได้รับความนิยมนำมาใช้วัด SQ ในบุคคลอาชีพต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ทบทวนเรียบเรียงมาแล้วซึ่งมีความเหมาะสมและสามารถใช้วัดได้จริง ในอาชีพนักบัญชีที่ตามธรรมชาติอาจมีความเครียดจากการทำงานได้สูงและอาจส่งผลกระทบต่อความคิด ความรู้สึกต่อสังคมและส่งผลกระทบต่อ การแสดงออกเป็นบุคลิกภาพ

2. อาจารย์ ดร.ปาริชาติ ธีระวิทย์

ข้อเสนอแนะ

- SE5 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ นา ๆ ได้ดี
เป็น “ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี”
- C13 ท่านสามารถรักษาความลับต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี
เป็น “ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี”

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคำถามส่วนใหญ่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แต่มีบางข้อที่มีค่าที่ซ้ำกันก็ขออนุญาตตัด

ออก

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ภคพันธ์ ศาลาทอง

ข้อเสนอแนะ

- SQ1 บ่อยครั้งที่ท่านมีคำถามเกี่ยวกับการดำรงอยู่ของชีวิต
เป็น “ท่านมักจะมีคำถามเกี่ยวกับการดำรงชีวิตอยู่บ่อย ๆ”
- SQ6 เป็นการยากที่ท่านจะเห็นคุณค่าที่แท้จริงของคนจากรูปลักษณ์ภายนอกและวัตถุ
สิ่งของที่มี
เป็น “ท่านไม่สามารถเห็นคุณค่าที่แท้จริงของคนจากรูปลักษณ์ภายนอกและวัตถุ
สิ่งของที่มี”
- SQ7 ควรแยกเป็น 2 คำถาม
- SQ12 ควรแยกเป็น 2 คำถาม
- SQ15 เมื่อท่านพบกับปัญหายังสามารถใช้สติในการแก้ปัญหาในวิชาชีพบัญชีได้
เป็น “ท่านมีปัญหายังสามารถใช้สติในการแก้ปัญหาในวิชาชีพบัญชีได้”
- SQ16 ควรแยกเป็น 2 คำถาม
- SQ18 ความวุ่นวายสับสนของสังคม ไม่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของท่าน

เป็น “ท่านเชื่อว่าความวุ่นวายสับสนของสังคม ไม่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของท่าน”

WLB2 เพราะงานของท่านทำให้ท่านไม่มีเวลาว่าง

เป็น “ท่านเชื่อว่าการที่ไม่มีเวลาว่างเพราะงานของท่าน”

WLB3 เพราะงานของท่านทำให้ทะเลาะครอบครัวหรือเพื่อนของท่าน

เป็น “ท่านเชื่อว่าเพราะงานของท่านทำให้ทะเลาะครอบครัวหรือเพื่อนของท่าน”

WLB5 แม้ในวันหยุดท่านยังคงต้องทำงานของท่าน

เป็น “ท่านยังคงต้องทำงานของท่านแม้ในวันหยุด”

WLB6 ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ (คู่สมรส พ่อแม่และลูก)

เป็น “ท่านมีเวลาให้กับคนในครอบครัวเพียงพอ (คู่สมรส พ่อแม่และลูก)”

WS1 ท่านรู้สึกเครียดเพราะงานของท่าน

เป็น “ท่านรู้สึกเครียดเพราะงานที่ท่านทำ”

WS2 ท่านเกิดความเครียดจากที่ทำงานของท่าน

เป็น “ท่านเกิดความเครียดจากที่ทำงาน”

WS3 งานของท่านต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมาก

เป็น “ท่านเชื่อว่างานที่ท่านต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมาก”

WS4 ฉันทบไม่เคยรู้สึกเครียดในที่ทำงาน

เป็น “ท่านไม่เคยรู้สึกเครียดในที่ทำงาน”

SE5 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ นา ๆ ได้ดี

เป็น “ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดี”

SE2 กับ SE8 มีความซ้ำซ้อน

JS1 ท่านชอบงานที่กำลังรับผิดชอบในปัจจุบัน

เป็น “ท่านชอบงานที่ท่านทำในปัจจุบัน”

JS3 โดยรวมแล้วท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน

เป็น “ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน”

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ภาพรวมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย สิ่งที่ปรับปรุง คือ การปรับคำ การใช้คำในข้อคำถาม ควรมีลักษณะไปทางเดียวกัน ไม่ควรใช้ “และ”

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ไพรัช พรพันธ์เดชวิทยา

ข้อเสนอแนะ

- SQ10 ท่านตระหนักถึงความผูกพันอันลึกซึ้งระหว่างตนเองกับผู้คนรอบข้าง
เป็น “ท่านตระหนักถึงความผูกพันอันลึกซึ้งระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น”
- SQ12 ท่านสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพด้วยความคิดและจิตสำนึกได้อย่างยืดหยุ่น
เป็น “ท่านสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพด้วยความคิดและจิตสำนึกได้อย่าง
เหมาะสม”
- SQ15 เมื่อท่านพบกับปัญหายังสามารถใช้สติในการแก้ปัญหาในวิชาชีพบัญชีได้
เป็น “เมื่อท่านพบกับปัญหาในวิชาชีพบัญชีท่านสามารถใช้สติในการแก้ปัญหา
ดังกล่าว”
- SQ21 ท่านเชื่อในสิ่งที่มีพลังหรืออำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ
เป็น “ท่านเชื่อในสิ่งที่มีพลังหรืออำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ เป็น
ต้น”
- SQ22 ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีของท่านว่าถูกต้อง
เป็น “ท่านตระหนักถึงการปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีของท่านว่าถูกต้องตาม
ควร”
- WLB1 ท่านมักจะมีเวลาเยี่ยมเพื่อนและคนรู้จักของท่าน
เป็น “ท่านมักจะมีเวลาพบปะกับเพื่อนและคนรู้จักของท่าน”
- WLB3 คล้ายกับ WLB4 และ WLB6
- SE4 ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ที่คาดหวังไว้ให้เป็นจริงได้
เป็น “ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ที่คาดหวังไว้ให้สำเร็จได้”
- SE6 กับ SE4 คล้ายกัน
- JS1 ท่านชอบงานที่กำลังรับผิดชอบในปัจจุบัน
เป็น “ท่านชอบตำแหน่งงานที่กำลังรับผิดชอบในปัจจุบัน”
- JS1 กับ JS2 คล้ายกัน
- C1 ในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้ความรู้ทางการบัญชี การเงินและความรู้ที่เกี่ยวข้อง
ข้อได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร ภาษีอากร กฎหมายที่
เกี่ยวข้อง

เป็น “ในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้ความรู้ทางการบัญชี การเงินและความรู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร ภาษีอากร กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น”

- C2 ในการปฏิบัติงานท่านได้นำความรู้ทางองค์กรและธุรกิจมาใช้ เช่น ด้าน เศรษฐศาสตร์ ด้านสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ด้านบรรษัทภิบาล ด้าน จรรยาบรรณ
- เป็น “ในการปฏิบัติงานท่านได้นำความรู้ทางองค์กรและธุรกิจมาใช้ เช่น ด้าน เศรษฐศาสตร์ ด้านสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ด้านบรรษัทภิบาล ด้าน จรรยาบรรณ เป็นต้น”
- C3 ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้และการ ควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ
- เป็น “ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้ และการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น”
- C4 ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี เช่น การ จัดทำ การสอบถาม วิจัย วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา เป็น “ในการปฏิบัติงาน ท่านได้ใช้ทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี เช่น การจัดทำ การสอบถาม วิจัย วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา เป็นต้น
- C5 ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เช่น ความชำนาญทางตัวเลข การวิเคราะห์ การวัด การรายงาน และความรู้ด้าน กฎหมายกฎเกณฑ์ต่าง ๆ
- เป็น “ ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประกอบการวิชาชีพ บัญชี เช่น ความชำนาญทางตัวเลข การวัด การรายงาน และความรู้ด้าน กฎหมายกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น”
- C6 ท่านได้ใช้ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น มีความคิดริเริ่ม ทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ได้
- เป็น “ท่านได้ใช้ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น มีความคิด ริเริ่ม ทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงได้ เป็นต้น”

- C7 ท่านใช้ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการตัดสินใจที่อย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ เป็น “ท่านใช้ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการตัดสินใจที่อย่างมีเหตุผลและมี ประสิทธิภาพ เป็นต้น”
- C8 ท่านใช้ทักษะการบริหารองค์การและการจัดการธุรกิจมีความสำคัญเพิ่มขึ้นต่อผู้ ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ การมีภาวะผู้นำ เป็น “ท่านใช้ทักษะการบริหารองค์การและการจัดการธุรกิจมีความสำคัญ เพิ่มขึ้นต่อผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจ และการมีภาวะผู้นำ เป็นต้น”

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วันสิริ ประเสริฐทรัพย์

ข้อเสนอแนะ

- C7 ท่านใช้ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในการปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการตัดสินใจที่อย่างมีเหตุผลและมี ประสิทธิภาพ เป็น “ท่านใช้ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสารในการ ปฏิบัติงาน เช่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และมีประสิทธิภาพ
- C11 ท่านมีความสนใจใฝ่รู้และตั้งใจที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เป็น “ท่านมีความสนใจใฝ่รู้และตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง”

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคำถามควรมี

- 1) การใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร หรือ ภาษาต่างประเทศ
- 2) ทักษะวิชาชีพบัญชีเกี่ยวกับขีดความสามารถ(สมรรถนะ)ในเรื่องความ ระมัดระวังและความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถด้วยเชาวน์จิตอัจฉริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของเชาวน์จิตอัจฉริยะต่อปัจจัยด้านความสมดุลของการดำเนินชีวิต ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ด้านความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อขีดความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับเชาวน์จิตอัจฉริยะ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน

ขีดความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับขีดความสามารถเน้นประสบการณ์

ในการตอบแบบสอบถามใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อและพิจารณาตอบตามความเป็นจริงให้มากที่สุด ทั้งนี้ความคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์สูงสุดในการนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย อนึ่งข้อมูลรายละเอียดของแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและการนำเสนอจะประมวลผล ออกมาในภาพรวมเท่านั้น ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

ผู้วิจัย

นางสมศรี เว้นทอง

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

0 - 25 ปี 26 - 30 ปี

31 - 35 ปี 36 - 40 ปี

41 - 45 ปี 46 - 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุดหรือระดับการศึกษาในปัจจุบัน

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท

4. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

5. ประสบการณ์ทำงาน

ไม่ถึง 5 ปี 5 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี

10 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 15 ปี 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 20 ปี

20 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 25 ปี 25 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 30 ปี

30 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งการทำงาน

ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการ)
(ระดับฝ่าย) ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับต้น (ระดับแผนกหรือหน่วยงาน) พนักงาน

7. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

สอบบัญชี บัญชีภาษีอากร

บัญชีบริหาร บัญชีการเงิน

อื่น ๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับเขาวนิจิตอัจฉริยะ ความสมดุลของการดำเนินชีวิต ความเครียดในการทำงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน ซึ่ดความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาในฐานะที่ท่านเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับคำถาม กรุณาใส่เครื่องหมายถูกลงในช่องว่างทางขวามือที่กำหนดให้เพียงช่องเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1	ท่านมักจะมีคำถามเกี่ยวกับการดำรงชีวิตอยู่บ่อย ๆ					
2	ท่านมักจะคิดถึงจุดหมายหรือเหตุผลในการดำรงอยู่ของชีวิต					
3	ท่านเชื่อในชีวิตหลังความตายเกี่ยวกับการทำดีก็จะได้ไปในจุดที่ดี					
4	ท่านมีความคิดเป็นของตัวเองในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้					
5	ท่านสามารถใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมากำหนดเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติทางวิชาชีพบัญชีได้					
6	ท่านเชื่อว่าคนกับทุกสรรพสิ่งในโลกนี้มีความสัมพันธ์กัน					
7	ท่านเชื่อในสิ่งที่มีพลังหรืออำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ เป็นต้น					
8	ท่านสามารถค้นพบเป้าหมาย สามารถปรับตัวและผ่านพ้นกับทุกสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้					
9	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่ดีได้					
10	เมื่อมีปัญหาท่านยังสามารถใช้สติในการแก้ปัญหาในวิชาชีพบัญชีได้					
11	ท่านเลือกตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
12	ท่านสามารถหาเป้าหมายในวิชาชีพบัญชีจากประสบการณ์ในทุกวันนี้ได้					
13	ท่านเห็นคุณค่าคนจากภายในไม่ใช่รูปลักษณ์ภายนอก					
14	ท่านไม่สามารถเห็นคุณค่าที่แท้จริงของคนจากรูปลักษณ์ภายนอกและวัตถุสิ่งของที่มี					
15	ท่านตระหนักถึงความผูกพันอันลึกซึ้งระหว่างตนเองกับบุคคลอื่น					
16	ท่านกำหนดคุณค่าของตัวเองจากภายในส่วนลึกและสิ่งที่เป็นนามธรรม					
17	ท่านเชื่อว่าความวุ่นวายสับสนของสังคม ไม่ส่งผลกระทบต่อจิตใจของท่าน					
18	ท่านสามารถเข้าใจตัวตนที่แท้จริงของคนมากกว่าอารมณ์หรือบุคลิกภาพที่มองเห็น					
19	ท่านตระหนักว่าการปฏิบัติงานตามแนวทางวิชาชีพบัญชีเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
20	ท่านมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชี					
21	ท่านมีจิตสำนึกในการบริหารจัดการต่อปริมาณงานที่มากมายได้					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22	ท่านสามารถปฏิบัติงานวิชาชีพบัญชีด้วยความคิดและจิตสำนึกได้อย่างเหมาะสม					
23	ท่านมีจิตสำนึกในการเข้าถึงแง่มุมต่าง ๆ ในงานและเข้าใจทางเลือกในวิชาชีพบัญชี					
24	ท่านสามารถพัฒนาวิธีการให้มีจิตสำนึกหรือความตระหนักทางการบัญชีที่ดีได้					
25	ท่านมักจะมีเวลาพบปะกับเพื่อนและคนรู้จักของท่าน					
26	*ท่านเชื่อว่างานของท่านทำให้ท่าน <i>ไม่มีเวลาว่าง</i>					
27	*ท่านเชื่อว่าเพราะงานของท่านทำให้ <i>ทะเลาะครอบครัวหรือเพื่อน</i> ของท่าน					
28	ท่านมีเวลาให้กับเพื่อนของท่านอย่างเพียงพอ					
29	*ท่านยังคงต้อง <i>ทำงานแม้ในวันหยุด</i>					
30	ท่านมีเวลาให้กับคนในครอบครัวเพียงพอ (คู่สมรส พ่อแม่และลูก)					
31	ท่านรู้สึกเครียดเพราะงานที่ท่านทำ					
32	ท่านเกิดความเครียดจากที่ทำงาน					
33	ท่านเชื่อว่างานที่ท่านต้องใช้เวลาและความละเอียดรอบคอบมาก					
34	*ท่าน <i>ไม่เคยรู้สึกเครียด</i> ในที่ทำงาน					
35	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ที่ตนตั้งใจไว้ได้					
36	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถสำเร็จได้ในสิ่งที่ท้าทายและทำทนาย					
37	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุผลสำเร็จตามที่ตนต้องการ					
38	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำสิ่งต่างๆที่คาดหวังไว้ให้เป็นจริงได้					
39	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ดี					
40	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานต่างๆ ที่ยากได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
41	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่นๆในภาพรวม					
42	ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถทำงานที่ยากเย็นแสนเข็ญให้สำเร็จลุล่วงได้ดี					
43	ท่านชอบงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
44	*ท่าน <i>รู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน</i> ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
45	ท่านพอใจกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
46	ในการปฏิบัติงานท่านสามารถใช้ความรู้ทางการบัญชี การเงินและความรู้ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง เช่น บัญชีการเงิน บัญชีบริหาร ภาษีอากร กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น					

ข้อ	คำถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
47	ในการปฏิบัติงานท่านได้นำความรู้ทางองค์กรและธุรกิจมาใช้ เช่น ด้าน เศรษฐศาสตร์ ด้านสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ด้านบรรษัทภิบาล ด้าน จรรยาบรรณ เป็นต้น					
48	ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การใช้และ การควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น					
49	ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ทักษะทางปัญญาเกี่ยวกับวิชาชีพบัญชี เช่น การ จัดทำ การสอบถาม วิจัย วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหา เป็นต้น					
50	ในการปฏิบัติงานท่านได้ใช้ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี เช่น ความชำนาญทางตัวเลข การวัด การรายงาน และความรู้ด้านกฎหมาย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น					
54	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร					
55	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสาธารณะและสังคม					
56	ท่านมีความสนใจใฝ่รู้และตั้งใจที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
57	ท่านมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความตั้งใจ การปฏิบัติงานอย่างมี คุณธรรม เทียบตรง และซื่อสัตย์สุจริต					
58	ท่านสามารถรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี					
59	ท่านสามารถรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองโดยไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุผล อื่นควร					
60	ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
61	ท่านได้รับการประเมินการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี					
62	ท่านสร้างผลงานที่น่าพึงพอใจให้แก่ที่ทำงานของท่าน					
63	ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่วางแผนไว้ได้อย่างครบถ้วน					
64	ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ท่านได้ตั้งเป้าหมายไว้ทุกอย่าง					
65	การประเมินผลงานของท่านล่าสุดออกมาดีหรือมากกว่าที่ตั้งเป้าไว้					
66	งานของท่านมีความถูกต้องและแม่นยำอยู่ในเกณฑ์ที่สูง					
67	ท่านเสร็จงานได้ตรงตามกรอบระยะเวลาที่ตั้งเป้าไว้					
68	ท่านสามารถจัดเตรียมและส่งรายงานได้รวดเร็วตรงตามกรอบเวลาที่ตั้งไว้					
69	ท่านได้รับการประเมินที่ดีจากทางองค์กรที่ท่านทำงาน					

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับขีดความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย

3.1 กรุณาระบุเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge) ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานในอาชีพบัญชีของท่าน

3.2 กรุณาระบุเกี่ยวกับทักษะ (Skill) ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานในอาชีพบัญชีของท่าน

3.3 กรุณาระบุเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของท่าน เช่น เจตคติ (ความรู้สึกในงานของท่าน) ค่านิยม(สิ่งที่ท่านยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ) ความมั่นใจในตนเอง

3.4 กรุณาระบุเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะประจำตัวของท่าน (Traits) ในการปฏิบัติงานบัญชี เช่น เป็นคนที่น่าเชื่อถือ การได้รับความไว้วางใจหรือมีลักษณะเป็นผู้นำของท่าน

3.5 กรุณาระบุเกี่ยวกับแรงจูงใจ /เจตคติ (Motives/attitude) ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านที่ทำให้ท่านไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จในอาชีพบัญชีได้

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศร ๐๕๘๑.๐๕/๓๗๕๑



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำดัชนีพันธ
เรียน ผู้อำนวยการสภามหาวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนางสมศรี เวินทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๐๗๕๗๘๐๓๐๑๐๑๒-๙ นักศึกษาระดับปริญญาเอก ชั้นปีสุดท้าย ซึ่งศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้จัดทำดัชนีพันธโดยมี ดร.ปริญญา มากลีน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรยุทธ เจริญสุขมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ร่วม ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำดัชนีพันธในหัวข้อเรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถด้วยเขาวนิจิตอัจฉริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย”

ในการนี้คณะบริหารธุรกิจ ประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดให้ข้อมูลแก่นักศึกษาที่มาติดต่อซึ่งเป็นการเข้าแจกแบบสอบถาม เพื่อขอข้อมูลประกอบการจัดทำดัชนีพันธเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายปริญญา มากลีน)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอเปลี่ยนชื่อคุณิพนธ์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบเปลี่ยนชื่อคุณิพนธ์

เรียน คณบดีคณะบริหารธุรกิจ ผ่านหัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจคุณิพนธ์บัณฑิต

ตามที่ นางสาวสมศรี เว็นทอง ได้รับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก จากคณะบริหารธุรกิจ มทร.พระนคร ขณะนี้การศึกษาดังกล่าวอยู่ระหว่างการสอบคุณิพนธ์ ๕ บท (คาดว่าจะสอบภายในภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๒) เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๑ สอบแก้คุณิพนธ์ ๓ บท ผลสืบเนื่องจากการสอบดังกล่าวคณะกรรมการสอบ โดยมี รศ.ดร.พนารัตน์ ปานมณี เป็นประธานการสอบ ได้แนะนำให้เปลี่ยนชื่อคุณิพนธ์ให้เหมาะสมพร้อมกันได้ปรึกษากับที่ปรึกษาหลักและที่ปรึกษาอำนวยการเรียบร้อยแล้ว

โดยให้เปลี่ยนจาก “การพัฒนาขีดความสามารถด้วยเขาวนิจตอัจฉริยะสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย” เป็น “ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนิจตอัจฉริยะกับศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไทย”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสมศรี เว็นทอง)

นักศึกษาระดับปริญญาเอกและอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบัญชี

เรียน คณบดีฯ ผ่านรองฯ วิทยากร
เพื่อไปรณพิจารณาอนุมัติ

อ.พ. ดิษฐ

๖/๓

๗ มิ.ย. ๖๒

อนุมัติ

13 มิ.ย. 62

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ-นามสกุล สมศรี เว็นทอง

วัน เดือน ปีเกิด 6 พฤษภาคม 2509

ภูมิลำเนา กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ปริญญาตรี	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2531
ปริญญาโท	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	2541

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบัญชี

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ทุนการศึกษา

รับทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

