การเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนส่วนเพิ่มของผู้ประกอบการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Value Added and Potential of a Professional Accountant and Willingness to Pay an Entrepreneur's Remuneration in Hua Hin Prachuap Khiri Khan

พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงค์[1] และสุภาวดี มะณีวงค์[2]
Pimpavee Maneewong[1] and Supawadi Maneewong[2]

Received : April 11, 2023 / Revised : May 2, 2023 / Accepted : May 20, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และ 2) ความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนของผู้ประกอบการตามการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ประกอบการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 400 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสมมุติเหตุการณ์ประเมินค่า โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดสองราคา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ประเภทธุรกิจ ทุนจดทะเบียน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ด้านภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ และ 2) ความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนของผู้ประกอบการเฉลี่ยเริ่มต้นที่ 12,590.39 บาทต่อเดือน ความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีลักษณะงานต่างกันจากการทำงานในหน่วยงานเอกชน 1,552.11 บาทต่อเดือน ความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากการขึ้นทะเบียนเป็นผู้จัดทำบัญชี 2,275.18 บาทต่อเดือน และมีความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนตามการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีผ่าน ความสามารถปิดบัญชีได้ 2,461.19 บาทต่อเดือน และสามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ 3,143.24 บาทต่อเดือน

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพบัญชีด้วยการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และสะท้อนค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการเต็มใจจ่ายนั้นน้อยกว่าค่าแรงงานขั้นต่ำ เป็นผลจากสภาวะเศรษฐกิจรวมถึงวิกฤติด้านโรคระบาดของการติดเชื้อไวรัสโคโรนา และหน่วยงานภาครัฐสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการกำหนดค่าแรงงานตามขอบเขตพื้นที่การศึกษาได้

คำสำคัญ : การเพิ่มมูลค่าและศักยภาพ ความเต็มใจที่จะจ่าย ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

[1-2]อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

[1-2] Lecturer in Bachelor of Accountancy Program in Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand.

E-mail : pimpavee.man@rmutr.ac.th, supawadi.man@rmutr.ac.th

Abstract

The objective of this research aimed to: 1) Factors affecting the value added and potential of professional accountants, and 2) Willingness to pay an entrepreneur's remuneration based on the value added and potential of a professional accountant. This research is quantitative research. Sample groups is 400 entrepreneurs in Hua Hin Prachuap Khiri Khan. Use a convenient sampling method and the stratified random sampling was used and using hypothetical methods for evaluating events by using the Double Bounded CVM questionnaire.

The results of the study showed that: 1) Factors that affect the value added and potential of professional accountants are type of business, registered capital, average monthly income. and work experience affecting the value added and potential of professional accountants' foreign language communication Taxation and related laws and information technology respectively and 2) The average willingness to pay compensation of entrepreneurs starts at 12,590.39 baht per month. The willingness to pay when there is a different nature of work from working in private sector is 1,552.11 baht per month. increased responsibility from Registration as an accountant is 2,275.18 baht per month and is willing to pay compensation according to the value added and potential of professional accountants through The ability to close an account is 2,461.19 baht per month and can use English for 3,143.24 baht per month.

The results of this study reflect that guidelines for the development of accounting professional personnel by increasing the value and potential of professional accountants in line with the needs of entrepreneurs and reflects the compensation that entrepreneurs are willing to pay is less than the minimum wage. as a result of economic conditions and the epidemic crisis of the coronavirus infection and government agencies can use the results of this study as a guideline for determining labor values according to the boundaries of the study area.

Key Words: Willingness to Pay Value Added and Potential Professional Accountant

1. บทนำ

ในปัจจุบันการพัฒนาทุนทรัพยากรมนุษย์เป็นความท้าทายที่สำคัญของไทย ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) กล่าวถึงบริบทการพัฒนาประเทศว่า คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ยังขาดความเชื่อมโยงระหว่างระบบการศึกษาและตลาดแรงงาน และยังไม่มีระบบฐานข้อมูลอุปสงค์และอุปทาน กำลังคนของประเทศเพื่อประกอบการวางแผนพัฒนากำลังแรงงาน ที่จะช่วยระบุถึงสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นของงานแต่ละอาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ภาคธุรกิจให้ความสำคัญมากกว่าคุณวุฒิทางการศึกษา จึงเป็นข้อจำกัดในการผลิตและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและทิศทางการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศสู่ฐานนวัตกรรม ที่มีแนวโน้มความต้องการทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มากยิ่งขึ้น อาทิ ความรอบรู้ด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ รวมไปถึงทักษะที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ โดยเฉพาะทักษะทางพฤติกรรม อาทิ ทักษะมนุษย์ การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม หรือความคิดสร้างสรรค์ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานของไทย ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม กลยุทธ์ระดับองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะแรงงานเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านต้นทุนของกิจการเรื่องค่าจ้างแรงงาน (อาภาพร ผลมี และคณะ, 2561 : 35-48)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ว่าด้วยการพลิกโฉมประเทศไทยผลักดันรายได้ต่อหัวประชากรเฉลี่ย 300,000 บาท ต่อคนต่อปี ขับเคลื่อนเศรษฐกิจบนฐานนวัตกรรม สร้างสมดุลสิ่งแวดล้อมยั่งยืน ดังนั้น การบริหารค่าตอบแทน จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพื่อให้องค์การได้มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเพียบพร้อมด้วยความสามารถและมีคุณธรรมจริยธรรมในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การควรมีผู้บริหารองค์กรที่เข้าใจและองค์การต้องมีกฎหมายสำคัญเพื่อจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่แรงงาน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การที่แสดงออกมาให้เห็นได้ด้วยผลงานสามารถทำให้องค์การรับรู้ถึงความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความพึงพอใจของบุคลากรนั้นมีส่วนสำคัญที่จะส่งผลทำให้งานๆ หนึ่งประสบผลสำเร็จได้ตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้องค์การจำเป็นต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น หรือสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีสถานประกอบการและอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ จำนวนทั้งสิ้น 24,027 แห่ง โดยกระจายตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ กิจกรรมการขายปลีกมากที่สุด ร้อยละ 34.6 รองลงมาเป็นกิจกรรมการบริการอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 19.2 โดยขนาดของสถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 97.9 เป็นขนาดของสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 1-15 คน และร้อยละ 2.1 เป็นขนาดของสถานประกอบการที่มีคนทำงานตั้งแต่ 16 คนขึ้นไป สำหรับคนทำงานในสถานประกอบการ มีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 54,548 คน ในจำนวนนี้มีการจ้างงานทั้งสิ้น 33,236 คน โดยได้รับค่าตอบแทนเฉลี่ย 105,890.3 บาท ต่อคนต่อปี ส่วนรายได้จากการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายขั้นกลาง และมูลค่าเพิ่มของสถานประกอบการรวมทั้งสิ้นประมาณ 50,610.4 ล้านบาท 35,980.0 ล้านบาท และ 14,630.4 ล้านบาท ตามลำดับ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565) ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจที่ตัดสินใจได้เร็วกว่าย่อมได้โอกาสมากกว่า และข้อมูลสารสนเทศทางบัญชีถือเป็นส่วนประกอบอันสำคัญต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจและการกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจ นอกจากจะช่วยบอกสถานะการเงินในปัจจุบันของธุรกิจแล้ว ยังสามารถบอกทิศทางของธุรกิจในอนาคตได้อีกด้วย หรือถือได้ว่า “บัญชีเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารธุรกิจ” ผู้ประกอบการในยุคปัจจุบันจึงคาดหวังให้นักบัญชีขยายบทบาทออกไปจากความรับผิดชอบในเรื่องของการบัญชีและการจัดทำรายงานต่างๆ ไปสู่บทบาทที่ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กรมากขึ้น เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การนำเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้กับงานบัญชีรวมทั้งการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ

ในยุคของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินกิจการ และมีอิทธิพลต่อความต้องการของลูกค้า ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดทำบัญชีนักบัญชีจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรธุรกิจ โดยจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการใช้ทักษะ ความรู้ และเจตคติที่บูรณาการอย่างเหมาะสม และให้ความสำคัญนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการประยุกต์ใช้กับงานบัญชี (พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงค์, 2563) ส่งผลทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องเร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดมากยิ่งขึ้นด้วยซึ่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มของนักบัญชี และการที่จะสะท้อนภาพผลการดำเนินงานที่แท้จริงของธุรกิจ ที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นนี้ ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องเร่งหาความรู้ในการทำความเข้าใจ และติดตามมาตรฐานทางการบัญชี ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล (ณฐา ธรเจริญ, 2561; พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา ดำพิทักษ์, 2563) ดังนั้น พนักงานบัญชี ถือได้ว่าเป็นบุคลากรส่วนสำคัญขององค์กร เพราะถ้าหากพนักงานบัญชีขององค์กรมีการปฏิบัติงานที่ดีและที่มีประสิทธิภาพนั้น ย่อมส่งผลให้รายงานทางการเงินมีความถูกต้องและเชื่อถือได้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งในด้านการวางแผน การลงทุนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ (El-Farra & Badawi, 2012)

การเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีนอกจากการศึกษาเรียนรู้ให้เท่าทันกับกฎเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปแล้วยังจะต้องเตรียมความพร้อมรับกลยุทธ์ทางการค้าใหม่ๆ และปรับตัวให้ปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม การเตรียมความพร้อมและทักษะที่มากขึ้นย่อมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในทางกลับกัน หากไม่มีการปรับตัวโดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพทางการจัดทำบัญชีและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบัญชีแล้วย่อมทำให้มูลค่าเพิ่มในบุคลากรทางการบัญชีนั้นลดลง และจากลักษณะงานที่ซับซ้อนมากขึ้นและเป็นการดำเนินธุรกรรมแบบยุคดิจิทัลมากขึ้นจึงทำให้บุคลการทางการบัญชีมีความแตกต่างด้านทักษะและศักยภาพของแต่ละบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับจะมีมูลค่าสูงหรือน้อยขึ้นอยู่กับศักยภาพเฉพาะบุคคล ดังนั้น การเพิ่มมูลค่าของแต่ละบุคคลจะสอดคล้องกับคุณลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการจัดการงานให้สำเร็จ ความหลากหลายของทักษะที่ใช้ในงาน และความมีคุณค่าของงาน (Hackman et al, 1977; Hackman and Oldham, 1980) จึงกล่าวได้ว่า เมื่อบุคลากรทางการบัญชีมีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการจัดทำบัญชีที่สูงจะทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และเป็นที่ต้องการของสถานประกอบการ เป็นไปได้สูงว่าสถานประกอบการจะเต็มใจจ่ายค่าตอบแทนสูงตามศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

จากที่กล่าวมาข้างต้นคณะผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการศึกษาการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนส่วนเพิ่มของผู้ประกอบการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ซึ่งถือเป็นอีกแนวทางที่ใช้สำหรับการวางแผนพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมของบุคลากรทางการบัญชีในองค์กรในอนาคต และเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักบัญชีในระดับอุดมศึกษาในการวางแผนและเตรียมตัวให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในปัจจุบัน และเป็นฐานข้อมูลแก่ผู้บริหารและ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามศักยภาพและความพร้อมของนักบัญชีต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2) ความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนของผู้ประกอบการตามการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดการบริหารผลงานและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน

การบริหารผลงานเป็นการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย เป็นแนวทางเชิงบูรณาการ หรือแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร และพัฒนาความสามารถของทีมงานและบุคลากร โดยการบริหารผลงานเป็นกระบวนการบูรณาการ การตั้งเป้าหมาย การฝึกอบรมบุคลากร การประเมินผลและการให้รางวัลตอบแทน เพื่อให้องค์กรมั่นใจว่าบุคลากรทำงานไปสู่เป้าหมายองค์กร รวมถึงการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล และการให้รางวัลเหมาะสมตามความต้องการขององค์กรและความต้องการในสายอาชีพของบุคลากร (Armstrong and Baron, 1998 : 35; Dessler, 2004 : 24) โดยการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน เป็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดความแตกต่างหรือความเหลื่อมล้ำในผลตอบแทนของพนักงานเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน นั่นก็คือพนักงานที่ตั้งใจทำงาน มีผลผลิตในงานที่โดดเด่น ย่อมได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า ระบบการจ่ายค่าตอบแทนนี้ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร แผนกงาน และวัตถุประสงค์ส่วนตัวของพนักงาน และมุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความสำเร็จของงานมากขึ้น (อาชว์บารมี มณีตระกูลทอง, 2557 : 21-38) แสดงได้ดังนี้

ภาพที่ 1 การจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน
ที่มา : ประยุกต์จาก รพีสุภา หวังเจริญรุ่ง, 2556.

3.2 แนวคิดการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

สถานการณ์ในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจที่มีความผันผวนสูง และสภาวะที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งคาดการณ์ได้ยาก มีปัจจัยมากมายที่ซับซ้อนต่อการตัดสินใจ ไม่สามารถคาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ประกอบกับอยู่ในภาวะการแพร่ระบาดของโรคร้ายที่แพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้ตัวเลขทางเศรษฐกิจลดลงไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบนี้เช่นกัน ซึ่งตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580) ทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นการบริหารบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤติและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลของการที่องค์กรควรมีนักวิชาชีพบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ที่ช่วยสรุปผลการดำเนินงานของธุรกิจ รวมถึงทำการวิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูลทางการเงิน ให้เป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้ดีขึ้น และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ส่งผลทำให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสารสนเทศทางการเงินที่ดีนั้นส่วนใหญ่ถูกจัดทำขึ้นจากนักวิชาชีพบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญ ที่สามารถบูรณาการหลักการและทฤษฎี ด้วยการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงวิชาชีพในการสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข้อเท็จจริงและสถานการณ์ ภายใต้การมีหลักฐานที่เพียงพอและเหมาะสม (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2566) เพื่อใช้ในการอธิบายและนำเสนอข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยผ่านกระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้เข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องและเป็นระบบ โดยที่นักบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญ จำเป็นจะต้องอาศัยความรอบรู้ในทุกด้าน โดยเฉพาะความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เริ่มตั้งแต่ความรู้ด้านบัญชีการเงิน ความรู้ด้านภาษีอากรตามกฎหมาย ความรู้ด้านองค์กรและธุรกิจ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การตลาด เศรษฐศาสตร์ ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ที่เกี่ยวข้อง (พรทิวา ศฤงคารรัตนะ และดารณี เอื้อชนะจิต, 2565)

3.3 แนวคิดการประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Valuation) วัดจากผลกระทบของกลุ่มตัวอย่างได้รับประโยชน์และโทษจากสิ่งนั้น การประเมินค่าจึงนิยมใช้หน่วยนับเป็นจำนวนเงินต่อคน และมูลค่ารวมทั้งหมดของโครงการ โดยใช้หน่วยนับเป็นเงินเพื่อสะดวกต่อการนำผลไปใช้ประกอบการตัดสินใจ การประเมินที่สามารถดำเนินการได้ คือ มูลค่าในส่วนที่เป็นการใช้ประโยชน์โดยตรง นักเศรษฐศาสตร์ได้พัฒนาวิธีการวัดมูลค่าของบริการหรือค่าตอบแทนนั้นได้ 2 วิธีคือ 1) วิธี Revealed Preference โดยการสังเกตทางอ้อมจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงที่ทำให้ได้มาซึ่งมูลค่าของค่าตอบแทนของแต่ละคน และ 2) วิธี Stated Preference ใช้วิธีการจำลองเหตุการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นได้จริง ทำให้ผู้ประกอบการสามารถตอบสนองได้ง่ายจากเหตุการณ์ เทคนิคการประเมินมูลค่าของเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น เป็นการศึกษาเพื่อประเมินมูลค่าประโยชน์ของศักยภาพและการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี วิธีนี้เป็นวิธีที่นิยมดำเนินการของนักเศรษฐศาสตร์ โดยจะทำการสำรวจด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อสอบถามความคิดเห็นในความเต็มใจจะจ่ายหรือความเต็มใจที่จะได้รับของกลุ่มเป้าหมาย อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในปริมาณหรือคุณภาพของงาน

3.4 แนวคิดวิธีสมมติเหตุการณ์ให้ประเมินค่า

แนวคิดเกี่ยวกับวิธีสมมติเหตุการณ์ให้ประเมินค่า (Contingent Valuation Method: CVM) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับวิธีสมมติเหตุการณ์ให้ประเมินค่าเพื่อใช้ประเมินความเต็มใจที่จะจ่ายของสถานประกอบการในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมูลค่าของค่าตอบแทนส่วนเพิ่มจะถูกกำหนดโดยการทำงานร่วมกันของอุปสงค์และอุปทานหรือความต้องการการหรือเต็มใจจะจ่ายของผู้ประกอบการ นักเศรษฐศาสตร์จึงนำมาพัฒนาวิธีการในการประเมินมูลค่าให้สามารถวัดมูลค่าของความสามารถหรือศักยภาพของนักบัญชีให้เป็นรูปตัวเงิน ซึ่งถูกค้นพบในการถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1936 โดย Bob Davis ในการศึกษาประเมินผลประโยชน์ของนันทนาการกลางแจ้ง โดยการสำรวจสอบถามระดับราคาที่ผู้ตอบอยากจ่ายเพื่อนันทนาการกลางแจ้งจากระดับราคาสูงสุดที่ไม่สามารถจะจ่ายและราคาที่สามารถและเต็มใจที่จะจ่ายได้ จากนั้นนำระดับราคาที่เต็มใจที่จะจ่ายมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยของราคาที่มีความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to Pay) (อ้างถึงในเรณู สุขารมณ์, 2541)

รูปแบบของการตั้งคำถามความเต็มใจที่จะจ่ายของ CVM การสำรวจและสอบถามความเต็มใจที่จะจ่าย เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการนำเอาความจริงจากผู้ตอบ หรือความพยายามที่จะให้ผู้ตอบเปิดเผยความพอใจอย่างแท้จริง ซึ่งการระบุความเต็มใจที่จะจ่ายสูงอาจเกรงว่าจะถูกเรียกเก็บจริง หรืออาจเกิดจากการให้ข้อมูลแก่ผู้ตอบไม่ชัดเจน หรือผู้ตอบขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงทำให้นำไปสู่การไม่ได้คำตอบจากความรู้สึกจริง ๆ ของผู้ตอบ ทำให้มีการกำหนดลักษณะและเทคนิคในการถามเป็นการตั้งคำถามแบบปิด (Closed-Ended Question) การระบุจำนวนเงินความเต็มใจที่จะจ่ายของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์อาจจะไม่แน่ใจหรือไม่ทราบว่าความเต็มใจที่จะจ่ายของตนเองเป็นเท่าไร วิธีการตั้งคำถามแบบปิดนั้นจำนวนเงินของความเต็มใจที่จะจ่ายในค่าตอบแทนจะเป็นการกำหนดจำนวนเงินเริ่มต้นในแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วผู้ตอบเพียงแต่ตอบคำถามว่า ณ จำนวนเงินที่ระบุ ท่านยินดีจ่ายหรือไม่ วิธีการทางเทคนิคนี้ในคำถามแบบปิดที่นิยมใช้กันมากที่สุด คือ วิธี Double Bounded Close-ended หรือ Double Bounded Referendum Format หรือวิธี Dichotomous Choice Contingent Valuation Method (DC CVM) โดยการตั้งคำถามแบบปิดและกำหนดจำนวนเงินต่อรองเป็น 2 ค่า แบบปิดสองชั้นว่า ผู้ตอบเต็มใจจะจ่ายจำนวนหนึ่งหรือไม่ จะมีตัวเลือกให้เลือกตอบเพียง “เต็มใจจะจ่าย” (Yes) และ “ไม่เต็มใจที่จะจ่าย” (No) หากผู้ตอบเต็มใจที่จะจ่ายก็ให้เพิ่มราคาเสนอขึ้นเป็นสองเท่าของราคาเสนอครั้งแรก แล้วให้ผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบอีกครั้ง ส่วนในกรณีที่ไม่เต็มใจที่จะจ่ายตั้งแต่ การเสนอราคาครั้งแรก ก็ให้ลดราคาลงครึ่งหนึ่งของราคาที่เสนอไปครั้งแรก แล้วให้เลือกตอบอีกครั้งว่าเต็มใจที่จะจ่ายหรือไม่ โดยกรณีคำถามปิดชั้นเดียว (Close-Ended Single Bid) คือการเสนอราคาเดียวในการถามความเต็มใจที่จะจ่าย จากการศึกษาของ Michell and Carson (1989) Hanemann et al. (1991) แสดงให้เห็นว่าวิธีการนี้ไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยความเต็มใจที่จะจ่ายสูงมาก และเสนอให้วิธีแบบถามปิดสองชั้นจะมีประสิทธิภาพมากกว่า กรณีลักษณะการตั้งคำถามปลายปิดสองชั้นว่า ผู้ตอบเต็มใจที่จะจ่าย A บาทเพื่อต้องการสนับสนุนโครงการ จะมีการเลือกตอบเพียง “ใช่”(yes) หรือ “ไม่ใช่”(no) หากตอบ “ใช่” ก็ให้เพิ่มราคาเสนอขึ้นไปเป็นสองเท่าของราคาที่

เสนอครั้งแรก คือ ราคา A_u แล้วให้เลือกตอบว่า“ใช่”(yes) หรือ “ไม่ใช่”(no) ในทางตรงกันข้ามหากผู้ตอบตอบ “ไม่ใช่” ตั้งแต่ราคาที่เสนอครั้งแรก ก็ให้ลดราคาลงเป็นครึ่งหนึ่งของราคาที่เสนอในครั้งแรกที่เป็นราคา A_u เป็นราคา A_d แล้วให้เลือกตอบว่า “ใช่”(yes) หรือ “ไม่ใช่”(no)

3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2 ทฤษฎี ได้แก่ 1) ทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรอง (Bargaining theory of wages) กล่าวโดยจอห์น เดวิดสัน อธิบายว่า ค่าจ้างจะกำหนดขึ้นจากการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน โดยอัตราการจ้างงานหรืออัตราผลตอบแทนจะเป็นเท่าไรขึ้นอยู่กับอำนาจการเจรจาต่อรองของผู้ประกอบการและพนักงานที่ผู้ประกอบการเต็มใจจ่ายและระดับอัตราค่าตอบแทนน้อยสุดเป็นผลตอบแทนที่พนักงานเต็มใจ และ 2) ทฤษฎีประสิทธิภาพผลผลิต ทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติว่า เมื่อใดที่พนักงานได้รับโอกาส ให้ทำการเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าผลงานมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้แล้ว รายได้ของคนงานนั้นๆ ก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ในทางตรงข้าม หากผลงานที่ทำได้มีระดับต่ำกว่ามาตรฐานรายได้ของคนๆนั้นจะคงระดับอย่างเดิมหรือต่ำกว่าโดยเฉลี่ย กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพผลผลิตมุ่งที่พยายามที่จะสัมพันธ์ค่าจ้างและเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ให้เป็นไปตามผลผลิต (การเพิ่มมูลค่าและศักยภาพ) และผลงานที่ทำได้เป็นสำคัญ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างในการประเมินมูลค่าความเต็มใจจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ งานวิจัยของอาภาพร ผลมี และคณะ (2561) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานไร้ทักษะในยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อจ้างงานแรงงานไร้ทักษะของสถานประกอบในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.10 ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม กลยุทธ์ระดับองค์กร ความคิดเห็นต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 และโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกที่มีต่อการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาและด้านการปรับปรุงกระบวนการผลิต ปัจจัยด้านคุณลักษณะแรงงานเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านต้นทุนของกิจการ เรื่องค่าจ้างแรงงาน และค่าวัตถุดิบ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลเรื่องนโยบายประเทศไทย 4.0 และโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศ จากการศึกษาของอาชว์บารมี มณีตระกูลทอง (2557) ได้ทำการศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยพบว่า พนักงานคนไทยส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน แต่ไม่ค่อยมีความมั่นใจในความเป็นธรรมของระบบการจ่ายค่าตอบแทนเนื่องจากวัฒนธรรมไทยที่ยังคงยึดอยู่กับระบบอาวุโส ความเกรงใจ การตอบแทนบุญคุณและความไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ดังนั้น จึงควรต้องสร้างความเชื่อมั่นเพื่อให้เกิดความไว้วางใจในระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและจากงานวิจัยของ ทศพร ณุวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์ (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านระบบ

การบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานด้านการตั้งเป้าหมายและด้านระบบการให้รางวัล และการบริหารค่าตอบแทนด้านการบริหารจัดการด้านค่าตอบแทน ด้านธุรกรรม และด้านความสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

5. วิธีการศึกษา

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในครั้งนี้ คือ ผู้ประกอบการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 16,100 กิจการ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2565) เกณฑ์การคัดเลือกผู้ประกอบการจะเป็นผู้ประกอบการที่มีหน้าที่สำคัญในหน่วยงานการกำหนดค่าตอบแทนตามศักยภาพและคุณสมบัติของนักบัญชี เช่น ผู้บริหารในหน่วยงานหรือตัวแทนสถานประกอบการนั้นๆ เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบการในเขตอำเภอหัวหิน จำนวน 400 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ผู้ทำบัญชี พนักงานบัญชี และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

5.1.1 จำแนกผู้ประกอบวิชาชีพทั้งหมดออกเป็นแต่ละตำบล ในอำเภอหัวหิน ตามข้อมูลของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.1.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าโดยคำนวณจากสูตรของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ดังนี้

$$n = \frac{\chi^2 Np(1-p)}{e^2(N-1)+\chi^2 p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95%

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

แทนค่า

$$n = \frac{3.841(16{,}100)(0.5)(1-0.5)}{0.05^2(16{,}100-1)+3.841(0.5)(1-0.5)}$$

n = 400 คน

5.2 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การศึกษาครั้งนี้ ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (RMUTR-IRB) COA No. 004/2023 รหัสโครงการวิจัย 001/2023-

SS-EXP ลงวันที่ 20 มีนาคม 2566 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สิทธิ์ในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วม โดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย รวมทั้งแนวทางในการเก็บข้อมูลกับผู้ประกอบการ โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเข้า (Inclusion Criteria) คือ ผู้ประกอบการในพื้นที่อำเภอหัวหินและสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย และมีเกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion Criteria) คือผู้ประกอบการไม่สะดวกหรือไม่อยู่ในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้นำเสนอข้อมูลในภาพรวม ไม่มีการระบุรายชื่อหรือข้อมูลอื่นใดอันอาจเชื่อมโยงไปถึงผู้ประกอบการแต่ละรายอันทำให้เสียหายและผิดจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสอบถามที่ใช้จะมีเค้าโครงการศึกษาทางทฤษฎีเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อศึกษาและความสัมพันธ์ของการกำหนดค่าตอบแทนและความเต็มใจจ่ายค่าตอบแทนของสถานประกอบการในอำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน โดย 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทนแล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับงานวิจัยและกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ครอบคลุมเนื้อหาตามนิยามศัพท์โดยเฉพาะ 2) ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทนและความเต็มใจจ่ายค่าตอบแทน เพื่อใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนและนำมาปรับปรุงและสร้างแบบสอบถาม และ 3) นำเครื่องมือการวิจัยไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผ่านการพิจารณาแล้วไปเก็บข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaires Online) และได้กำหนดกระบวนวิธีการวิจัยโดยวิธีการใช้การตอบแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้ดำเนินตามขั้นตอนโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีของผู้ประกอบการในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และส่วนที่ 3 คำถาม Bid Price เงินเริ่มต้นสำหรับการเต็มใจจ่าย โดยการกำหนดราคาเริ่มต้นที่เหมาะสม (Optimum Initial Bid Price)

ผู้วิจัยจะใช้วิธีการศึกษาโดยใช้แบบจำลอง Double Bounded Logit Model โดยมีตัวแปรตามได้แก่ ความเต็มใจที่จะจ่าย (WTP) ให้เลือกราคา 2 ครั้ง ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ว่าหากผู้ตอบเต็มใจที่จะจ่าย ก็ให้เพิ่มราคาเสนอขึ้นเป็นสองเท่าของราคาเสนอครั้งแรก แล้วให้ผู้ตอบสัมภาษณ์ตอบอีกครั้ง ส่วนในกรณีที่ไม่เต็มใจที่จะจ่ายตั้งแต่การเสนอราคาครั้งแรก ก็ให้ลดราคาลงครึ่งหนึ่งของราคาที่เสนอไปครั้งแรก แล้วให้เลือกตอบอีกครั้งว่าเต็มใจที่จะจ่ายหรือไม่ ผ่านการกำหนดปัจจัยไว้ทั้งหมด 3 ปัจจัยได้แก่ (1) ลักษณะของหน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานราชการ และหน่วยงานเอกชน (2) ลักษณะตำแหน่งงาน ได้แก่ พนักงานบัญชีทั่วไป และขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชี และ (3) ศักยภาพและความพร้อมของนักบัญชี ได้แก่ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการบัญชีได้ ปิดบัญชีได้ และใช้ภาษาอังกฤษได้ดี

จาก 3 ปัจจัยที่กล่าวมานั้นจะเท่ากับ 2x2x3 = 12 กรณี (Case) และจากราคาที่ให้เลือก 2 ครั้งจะทำให้สถานการณ์ในการวิเคราะห์เท่ากับ 2x2x2x3 = 24 สถานการณ์ (Scenario) แบบจำลอง Panel Random Effects Logit ที่ใช้ในการวิเคราะห์ สามารถแสดงได้จากการกำหนดค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็น Random Utility Function ซึ่งสามารถแสดงได้ดังนี้

$$C_is = \beta_0 + \gamma\ 〚Salary〛_is + \beta_1\ x_1is + \beta_2\ x_2is + \beta_3\ x_3is + \propto_i + \epsilon_is$$

$C_is =$ ค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ i กรณีที่ s

$\beta_0 =$ ค่าสัมประสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

$〚Salary〛_is =$ ค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ i กรณีที่ s

$x_1is =$ ปัจจัยที่ 1 คือ ลักษณะของหน่วยงานผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ i กรณีที่ s

$x_2is =$ ปัจจัยที่ 2 คือ ลักษณะตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ i กรณีที่ s

$x_3is =$ปัจจัยที่ 3 คือ ศักยภาพและความพร้อมของนักบัญชีของผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ i กรณีที่ s

$\propto_i =$ Random Effects ของผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ i

$\epsilon_is =$ Random Error ของผู้ตอบแบบสอบถามคนที่ I กรณีที่ s

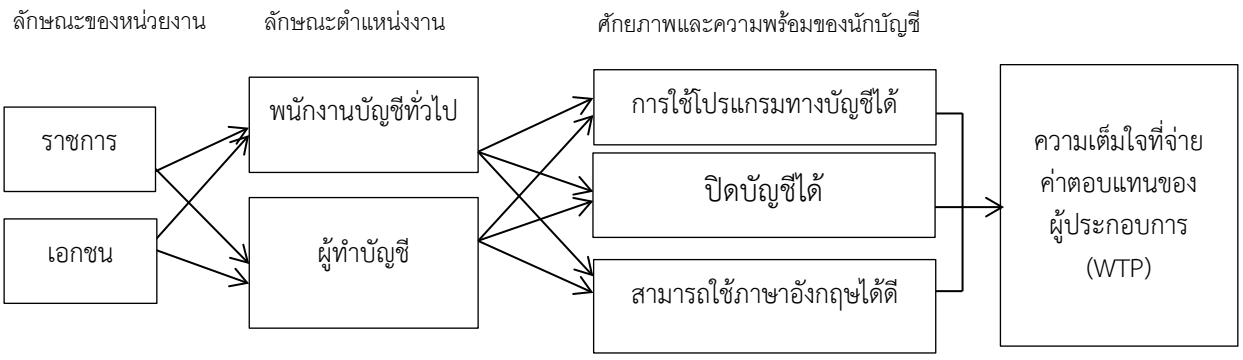
และการตัดสินใจเลือกค่าตอบแทนส่วนเพิ่มเป็นตัวแปรตาม Y=1 ในกรณีที่เลือกเต็มใจจ่าย และ Y=0 กรณีไม่เต็มใจจ่าย และฟังก์ชันความเป็นไปได้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะเลือกที่จะจ่าย มีลักษณะเป็น Logistic Function ดังนี้

$$〚Salary〛_is = \Pr(y = 1 \mid x) = 1/(1 + e\text{^}(-C_is))$$

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis) และการวิเคราะห์ค่าความเต็มใจที่จะจ่าย ด้วยโปรแกรมทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้การวิเคราะห์ค่าความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to Pay: WTP) ค่าเฉลี่ยความเต็มใจที่จะจ่าย (Average Willingness to Accept) และค่าความเต็มใจที่จะจ่ายรวม (Total Willingness to Pay) โดยการคำนวณความเต็มใจที่จะจ่ายของแต่ละปัจจัยสามารถคำนวณได้จาก

$$WTP = \partial Salary/(\partial x_Ag\ ) = (\partial C_is)/(\partial x_Po) \div (\partial C_is)/\partial Salary = \beta_k/\gamma$$

สามารถแบ่งสถานการณ์การสอบถามได้ตามกรอบแนวคิดทางการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบข้อบกพร่องโดยผู้ชำนาญการ และทำการทดสอบแบบสอบถามส่วนที่เป็นข้อมูลทั่วไป ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และเลือกค่า Loading โดยพิจารณาจากค่า Loading ของตัวแปรต่างๆ ว่ามีค่ามากที่สุด อยู่ที่องค์ประกอบใดก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น ผลวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของเครื่องมือวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ที่มีค่าทุกค่าสูงกว่า 0.70 เป็นการสะท้อนว่า แบบสอบถามสามารถวัดตัวแปรของแบบจำลองได้อย่างเหมาะสมและเชื่อถือได้

6. ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีกับความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนส่วนเพิ่มของผู้ประกอบการมีผลการศึกษาดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทนวัดจากแบบสอบถามโดยมาตรวัด 5 ระดับแบบ Likert Scale ได้ถูกนำมาคำนวณและสร้างเป็นตัวแปรที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 ตามตารางที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ยของตัวแปรทั้งหมด จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง และการทดสอบสมมุติฐานว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละกลุ่มจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์มีความแตกต่างกันหรือไม่

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทน

ปัจจัย	จำนวน	วิชาชีพบัญชี	การสื่อสารภาษาต่างประเทศ	ภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพศ					
ชาย	123	0.7512	0.7862	0.7676	0.7599
หญิง	277	0.7602	0.7679	0.7583	0.7584
t-test	400	0.0857	0.3945	0.0851	0.0023
อายุ					
น้อยกว่า 30 ปี	126	0.7529	0.7661	0.7561	0.7576
31-35 ปี	190	0.7644	0.7754	0.7616	0.7636
36 ปีขึ้นไป	84	0.7586	0.7496	0.7621	0.7413
F-test	400	0.3021	0.6953	0.8177	0.5964
ประเภทธุรกิจ					
ภาครัฐ/ราชการ	181	0.7221	0.737	0.7247	0.7224
บริการ/โรงแรม	113	0.7818	0.7861	0.7739	0.7829
ซื้อมาขายไป	106	0.7591	0.7709	0.7663	0.753
F-test	400	5.992 ***	4.4829 **	3.975 **	6.4057 400

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	วิชาชีพบัญชี		การสื่อสารภาษาต่างประเทศ		ภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง		เทคโนโลยีสารสนเทศ
ทุนจดทะเบียน								
>100,000	76	0.7585		0.7849		0.7758		0.7743
1-2 แสน	128	0.7341		0.7501		0.7475		0.7481
2-3 แสน	134	0.761		0.7651		0.7465		0.7466
<300,001	62	0.7989		0.7998		0.7963		0.794
F-test	400	3.2472	**	2.3265	*	2.4343	*	2.3848
สวัสดิการ								
ประกันสังคม	213	0.7663		0.7744		0.7606		0.7654
ค่าเช่าบ้าน/ที่พัก	60	0.7334		0.7486		0.7581		0.7071
โบนัส	78	0.7616		0.7616		0.7494		0.7514
ค่าน้ำมัน	23	0.7438		0.765		0.7525		0.7607
เบี้ยขยัน	26	0.7567		0.7512		0.7754		0.7562
F-test	400	0.5519		0.3962		0.1242		1.206
สถานภาพ								
โสด	209	0.7596		0.7693		0.7569		0.7638
สมรส	135	0.7735		0.7901		0.7774		0.7666
หม้าย	48	0.7278		0.7055		0.7394		0.6974
หย่าร้าง	8	0.7191		0.7446		0.685		0.6949
F-test	400	0.9092		2.8868		1.2861		2.4661
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน								
น้อยกว่า 15,000	135	0.7668		0.775		0.7688		0.7652
15,001 – 25,000	122	0.6989		0.7173		0.6745		0.7018
25,001 – 35,000	89	0.6778		0.6555		0.6894		0.6474
35,001 บาทขึ้นไป	54	0.6691		0.6946		0.635		0.6449
F-test	400	8.8119	***	7.0103	***	15.9433	***	7.7964

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัย	จำนวน	วิชาชีพบัญชี	การสื่อสารภาษาต่างประเทศ	ภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	เทคโนโลยีสารสนเทศ
ประสบการณ์					
น้อยกว่า 2 ปี	165	0.7546	0.7663	0.7982	0.8034
3-4 ปี	98	0.7579	0.761	0.8142	0.8069
5 -6 ปี	76	0.7096	0.7193	0.7069	0.7138
7 ปีขึ้นไป	61	0.7235	0.7401	0.7274	0.7166
F-test	400	1.8759	2.7384 *	3.412 **	1.882

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสองตัวแปร (Bivariate Analysis) ของตัวแปรทุกตัวจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ ประเภทธุรกิจ ทุนจดทะเบียน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ด้านภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ทำ และความสามารถในการทำงาน เช่น ความสามารถในการใช้โปรแกรมทางการบัญชีได้ ความรู้ด้านการบัญชีสามารถปิดบัญชีได้ และความสามารถด้านภาษาอังกฤษได้ มีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.2 ผลวิเคราะห์แบบจำลองความเต็มใจที่จะจ่าย

การวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยกับกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Panel Random-Effects Logit Regression ต่อลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะตำแหน่งงาน การเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ความเต็มใจส่วนเพิ่มที่จะจ่ายโดยเฉลี่ยต่อเดือน

	หน่วยงาน (บาท/เดือน)		ตำแหน่งงาน (บาท/เดือน)		ปิดบัญชีได้ (บาท/เดือน)		ใช้ภาษาอังกฤษได้(บาท/เดือน)		ราคาฐาน	
With Xs	1,552.11	***	2,275.18	***	2,461.19	***	3,143.24	***	12,590.39	***
WO Xs	1,273.37	***	2,306.25	***	2,243.40	***	3,275.64	***	13,143.32	***

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเต็มใจจะจ่าย เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการเต็มใจจะจ่ายตามปัจจัยที่กำหนด ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะตำแหน่งงาน และการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พบว่า ผู้ประกอบการมีความเต็มใจจะจ่ายเฉลี่ยเริ่มต้นที่ 12,590.39 บาทต่อเดือน ความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 1,552.11 บาทต่อเดือน ความเต็มใจจะจ่ายตอบแทนเมื่อมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วยการได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้จัดทำบัญชี 2,275.18 บาทต่อเดือน และมีความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีผ่านการมีความสามารถในการปิดบัญชีได้เท่ากับ 2,461.19 บาทต่อเดือน และความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ 3,143.24 บาทต่อเดือน

ตารางที่ 3 ความเต็มใจที่จะจ่ายโดยรวมเฉลี่ยต่อเดือน

	หน่วยงาน (บาท/เดือน)		ตำแหน่งงาน (บาท/เดือน)		ปิดบัญชีได้ (บาท/เดือน)		ใช้ภาษาอังกฤษได้(บาท/เดือน)	
With Xs	13,642.50	***	14,365.57	***	14,551.58	***	15,233.63	***
WO Xs	13,916.69	***	14,949.57	***	14,886.72	***	15,918.96	***

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าความเต็มใจจะจ่ายโดยรวมเฉลี่ยต่อเดือน เพื่อพิจารณาค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการเต็มใจจะจ่ายตามปัจจัยที่กำหนด ได้แก่ ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะตำแหน่งงาน และการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ผลการวิเคราะห์ความเต็มใจจะจ่ายรวม พบว่า ผู้ประกอบการเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อทำงานในหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ 13,642.50 บาทต่อเดือน เต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้จัดทำบัญชี 14,365.57 บาทต่อเดือน เต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการปิดบัญชีได้ 14,551.58 บาทต่อเดือน และเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ 15,233.63 บาทต่อเดือน

7. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความเต็มใจที่จะจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ ประเภทธุรกิจ ทุนจดทะเบียน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ด้านภาษีอากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ทำ และความสามารถในการทำงาน เช่น ความรู้ด้านการบัญชีความสามารถในการใช้โปรแกรมทางการบัญชี สามารถปิดบัญชีได้ และความสามารถด้านภาษาอังกฤษมีค่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องด้วยผู้ประกอบการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาตาม 1) ลักษณะของหน่วยงานหรือประเภทธุรกิจ เช่น ธุรกิจบริการ ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจอุตสาหกรรม เป็นต้น จะส่งผลต่อตำแหน่งงานทางการบัญชี ถึงแม้จะมีตำแหน่งงานเดียวกัน แต่ 2) เมื่อมีการจัดทำบัญชีในธุรกิจที่มีประเภทแตกต่างกัน ก็จะทำให้มีลักษณะการจัดทำบัญชีที่แตกต่างกันตามประเภทของธุรกิจ และ 3) ทุนจดทะเบียนที่แตกต่างกันชี้ถึงขนาดของธุรกิจที่แตกต่างกัน ก็จะทำให้มีความซับซ้อนของการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่แตกต่างกันส่งผลต่อความยากง่ายในการจัดทำบัญชี จึงทำให้ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน 4) ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันชี้ถึงความสามารถในการทำงานและทำให้ลดต้นทุนในการสอนงานและมีการเตรียมความพร้อมในด้านของวิชาชีพทางการบัญชีแล้วนั้น ยังจะต้องมีการศึกษาเรียนรู้ด้านของการเปลี่ยนแปลงในส่วนของเทคโนโลยี และรายการค้าที่มีความซับซ้อนขึ้นอยู่เสมอ อาทิ การเข้าสู่ยุคไร้เงินสด การใช้เทคโนโลยีในการทำธุรกรรมทางการเงินเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ต้องเกิดการรับรู้และพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตอบรับความต้องการของผู้ประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพร ผลมี และคณะ (2561) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อจ้างงานแรงงานไร้ทักษะของสถานประกอบ ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม กลยุทธ์ระดับองค์กร

ความคิดเห็นต่อนโยบายประเทศไทย และโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกที่มีต่อการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาและด้านการปรับปรุงกระบวนการผลิต ปัจจัยด้านคุณลักษณะแรงงานเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยด้านต้นทุนของกิจการ เรื่องค่าจ้างแรงงาน และค่าวัตถุดิบ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลเรื่องนโยบายประเทศไทย 4.0 และโครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านภาวะเศรษฐกิจภายในประเทศ

ผู้ประกอบการมีความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเฉลี่ยเริ่มต้นที่ 12,590.39 บาทต่อเดือน ความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 1,552.11 บาทต่อเดือน ความเต็มใจจะจ่ายตอบแทนเมื่อมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วยการได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้จัดทำบัญชี 2,275.18 บาทต่อเดือน และมีความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีการเพิ่มมูลค่าและศักยภาพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีผ่านการมีความสามารถในการปิดบัญชีได้เท่ากับ 2,461.19 บาทต่อเดือน และความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ 3,143.24 บาทต่อเดือนและเมื่อพิจารณาค่าตอบแทนที่ผู้ประกอบการเต็มใจจะจ่ายรวม เมื่อทำงานในหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ 13,642.50 บาทต่อเดือน เต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้จัดทำบัญชี 14,365.57 บาทต่อเดือน เต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการปิดบัญชีได้ 14,551.58 บาทต่อเดือน และเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ 15,233.63 บาทต่อเดือน เนื่องด้วยผู้ประกอบการในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์พิจารณาตามความสามารถและลักษณะงานคือ 1) ความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้นจากการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ 1,552.11 บาทต่อเดือน เนื่องจากภาระงานการจัดทำบัญชีตามลักษณะของหน่วยงานประเภทเอกชนและหน่วยงานของรัฐบาลมีความซับซ้อนแตกต่างกัน และจากความรับผิดชอบต่อการจัดทำงบการเงินที่แตกต่างกัน ทำให้นักบัญชีมีการจัดทำบัญชีให้กับธุรกิจที่หลากหลายประเภท จึงทำให้ความเต็มใจยอมรับค่าตอบแทนส่วนเพิ่มเมื่อทำงานในหน่วยงานของรัฐบาลมีมูลค่าที่สูงกว่ากลุ่มเอกชน 2) ความเต็มใจจะจ่ายตอบแทนเมื่อมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วยการได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้จัดทำบัญชี 2,275.18 บาทต่อเดือน เนื่องด้วยลักษณะงานทางการบัญชีเมื่อมีการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ทำบัญชีจะต้องมีความรับผิดชอบที่สูงกว่าพนักงานบัญชีโดยทั่วไป เพราะต้องมีการเซ็นต์รับรองความถูกต้องของการจัดทำงบการเงิน จึงมีความเสี่ยงที่สูงและมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นรวมถึงจะต้องมีการอบรมอย่างน้อยปีละ 12 ชั่วโมงและต้องมีการรายงานผลการอบรมต่อกรมพัฒนาธุรกิจการค้าและสภาวิชาชีพบัญชีอย่างต่อเนื่องจึงส่งผลต่อความเต็มใจจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าตำแหน่งพนักงานบัญชีโดยทั่วไป 3) ความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีศักยภาพและความพร้อมของนักบัญชี ผ่านการมีความสามารถในการปิดบัญชีได้เท่ากับ 1,961.19 บาทต่อเดือน และความเต็มใจจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 2,643.24 บาทต่อเดือน เนื่องจากการปิดบัญชีและระบบสารสนเทศทางการบัญชีที่เกี่ยวข้องได้มีความสำคัญ จึงทำให้ผู้ประกอบการเล็งเห็นถึงความสำคัญของนักบัญชีที่มีความรู้ความสามารถในการปิดบัญชีได้ว่า เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการเตรียมความพร้อมและทำให้การจัดทำบัญชีมีประสิทธิภาพ และสืบเนื่องถึงการใช้ภาษาที่สองคือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้นักบัญชียุคใหม่ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถอ่านออก เขียนได้ในภาษาที่สองนั้น เพื่อรองรับต่อการนำ

ผลการจัดทำบัญชีสู่สากล โดยเฉพาะหน่วยงานหรือสถานประกอบการขนาดใหญ่ จะต้องการบุคลากรที่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ดี เพราะต้องมีการติดต่อประสานงานกับชาวต่างชาติ เช่น ธุรกิจโรงแรม เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mikovich and Newman, (2011); Smith et al., (1992) กล่าวว่า การจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานตามลักษณะงานที่ทำ และการจูงใจในการทำงานให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การกำหนดค่าตอบแทนแบบจูงใจจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานได้

7.2 ข้อเสนอแนะ

7.2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำงานวิจัยไปใช้ 1) ผู้บริหารและสถานประกอบการ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดคุณสมบัติในการรับพนักงานใหม่ และใช้กำหนดเกณฑ์ในการเพิ่มเงินเดือนให้กับพนักงานบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานแล้วมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควรเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในระดับใด และทำให้สถานประกอบการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนและความเต็มใจที่จะจ่ายภาพรวมของสถานประกอบการ 2) นักบัญชีได้รับทราบถึงอัตราการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานหรือบุคลากรทางการบัญชี สามารถนำข้อมูลนี้ไปพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น นอกจากคุณสมบัติขั้นพื้นฐานทางการบัญชีแล้วจะต้องมีการเรียนรู้รอบด้านเพื่อสร้างความแตกต่างให้กับตนเองเพื่อสร้างจุดแข็งและทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการกำหนดราคาและค่าตอบแทนแรกเข้าจากสถานประกอบการ และ 3) หน่วยงานภาครัฐ สามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดค่าแรงงานตามขอบเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงนำมาพิจารณาในการกำหนดคุณสมบัติขั้นพื้นฐานพนักงานการบัญชีในหน่วยงานภาครัฐ

7.2.2 งานวิจัยในอนาคต ควรศึกษาความเต็มใจจะจ่ายของสถานประกอบการในการจ้างแรงงานและค่าตอบแทนส่วนเกินที่ยินดีจ่ายให้กับนักบัญชีในพื้นที่หรือจังหวัดอื่น เพื่อนำมาประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนต่อไป รวมถึงควรมีการใช้เครื่องมือเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลร่วมด้วยเพื่อทำให้ได้รับรู้ถึงข้อมูลพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานหรือบุคลากรทางการบัญชีในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

“งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานโดยโครงการวิจัยมูลฐาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์”

เอกสารอ้างอิง

Armstrong, M. and Baron, A. (1998). Strategic Human Resource Management: A Guide to Action. United Kingdom: Kogan Page.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610.

Dessler, Gary. (2004). A Framework for Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education.

El-Farra, M. M., & Badawi, M.B. (2012). Employee Attitudes toward Organizational Change in the Coastal Municipalities Water Utility in the Gaza Strip. Euro Med Journal of Business, 7(2), 161-184.

Hackman, J.R.; Lawler, Edword E. and Porter, Lyman W. (1977). Perspectives on Behavior in Organizations, New York: McGraw-Hill.

Hackman, J.R. and Oldham, G. R. (1980). Work Redesign. New York: Addison-Wesley.

Hanemann et al. (1991). Contingent Valuation. Handbook of Environmental Economics, V(2) : 881-926.

Marwan, G. & Burcin, K. (2019). Brand Characteristics' Effects on Yemeni Companies' Willingness to Pay (WTP) a Price Premium for Audit Services. IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences, V(14) : 878-889.

Michell and Carson. (1989). Using surveys to value public goods the contingent valuation method. Robert Cameron Mitchell Richard T. Carson Resources for the Future. Parts of the text can be found online.

Mikovich, George, T.; Newman, Jerry M. and Gerhart, B. (2011). Compensation. 10th ed. New York: McGraw-Hill.

Smith, T.E.; Roland, C. C.; Havens, M. D. and Hoyt, j. A. (1992). The Theory and Practice of Challenge Education. Dubuque, IO: Kendall-Hunt.

กัลยรัศมิ์ ทิณรัตน์. (2559). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 8(2) : 157-165.

จิรเมธ จันทโชติ, จิรัฏฐภัทร ทราฤทธิ์ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). จากมุมมองการบริหารผลงานการบริหารคนเก่งสู่แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(12) : 450-465.

ฐณดม ราศีรัตนะ. (2557). ผลกระทบของนโยบายภาครัฐ (เงินเดือนปริญญาตรี 15,000 บาท) กับการตัดสินใจจ้างพนักงานบัญชีของธุรกิจ SMEsในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 9(29) : 72-84.

ณฐา ธรเจริญกุล. (2561). สมรรถนะของพนักงานบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน กรณีศึกษา สถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 24(1).

พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงค์ ทวีพร ตรีผอง และวิจิตรรัตน์ บุญทอง. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรับรองประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา ธุรกิจโรงแรม ตำบลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ วิทยาเขตวังไกลกังวล.

พรทิวา ศฤงคารรัตนะ และดารณี เอื้อชนะจิต. (2565). การสร้างมูลค่าเพิ่มของนักวิชาชีพบัญชี. สูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ทศพร ณุวงศ์ศรี และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2564). ปัจจัยด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการบริหารค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทพัฒนาธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 21(3) : 151-162.

พิมพ์ ฉัตรเงิน และกุสุมา ดำพิทักษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพและแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชี รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง, วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 6(2) : 162-171.

พิมพ์ปวีณ์ มะณีวงค์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการใช้โปรแกรมระบบ EXPRESS ของนักบัญชีในระดับอุดมศึกษา. วารสารสมาคมนักวิจัย, 25(1) : 493.

รพีสุภา หวังเจริญรุ่ง. (2556). มุมมองด้านเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน. เวทีวิชาการ : วิกฤติ P4P “ระดมพลังปัญญาร่วมหาทางออก” มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง, 27 พฤษภาคม 2556.

เรณู สุขารมณ์. (2541). วิธีการสมมติเหตุการณ์ให้ประเมินสินค้าที่ไม่ผ่านตลาด. วารสารเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 16(4): 89-117.

สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2565). ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2566, จาก https://www.tfac.or.th/

สุรารักษ์ สุพัฒนมงคล และวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21(1) : 17-24.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). สำมะโนอุตสาหกรรม ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2565, จาก http://ittdashboard.nso.go.th/

อาภาพร ผลมี พัฒน์ พัฒนรังสรรค์ และศรีอร สมบูรณ์ทรัพย์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจ้างงานแรงงานไร้ทักษะในยุคประเทศไทย 4.0 ของสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 9(18) : 35-48.

อาชว์บารมี มณีตระกูลทอง. (2557). การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข., 7 (1) : 21-38.