

รหัสโครงการ : RDG5810028

ชื่อโครงการ : การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน

ชื่อนักวิจัย : รองศาสตราจารย์ ดร.วาริพิน มงคลสมัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ

อาจารย์สุลักษณ์ อ้วนสอาด

E-mail Address : varipin_mon@cmru.ac.th

ระยะเวลาโครงการ : เริ่มโครงการ วันที่ 15 มิถุนายน 2558 สิ้นสุดโครงการวันที่ 30 กันยายน 2560

โครงการการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนงานวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี เพื่อพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี และเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี มีรูปแบบการวิจัยแบบทำการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

ผลการศึกษาสรุปได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในอาเซียน อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีแรงงานนั้นยังมีแนวทางไม่ชัดเจน เนื่องจากแต่ละประเทศยังไม่มีเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนว่าจะให้มีการเคลื่อนย้ายกันอย่างไร การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ข้อกำหนด และนโยบายของแต่ละประเทศ โดยส่วนใหญ่พบว่า แต่ละประเทศพยายามที่จะสงวนตำแหน่งงานบัญชีไว้สำหรับคนในประเทศของตนเองเป็นหลัก ทั้งประเภทผู้สอบบัญชีและประเภทผู้ทำบัญชี สำหรับผลกระทบในประเทศไทยนั้น การที่แรงงานวิชาชีพบัญชีไทยจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศในช่องทางการไปทำงานทางด้านบัญชีด้วยตนเองทำได้ค่อนข้างยาก ในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย จะต้องการนักบัญชีไทยเมื่อบริษัทของตนเองมีความจำเป็นในการส่งรายงานทางการเงินมายังบริษัทภายในประเทศไทยด้วยเหตุผลทางธุรกิจ จึงจะสนใจจ้างคนไทย เป็นต้น สำหรับประเทศในกลุ่ม CLMV การที่นักบัญชีจะไปทำงานด้านบัญชีด้วยตนเองนั้นก็ทำได้ลำบาก เนื่องจากบริษัทจะจ้างในอัตราเดียวกับคนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศไทยแล้ว การทำงานในประเทศไทยจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า น่าดึงดูดใจมากกว่า และไม่ต้องปรับตัวในการทำงาน แนวทางที่ต่างชาติจะเข้ามาทำงานทางด้านบัญชีในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันเงื่อนไขและข้อกำหนดของประเทศไทยไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้ามาทำงานได้โดยตรง อย่างไรก็ตามก็มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาในทางอ้อม ในลักษณะของผู้บริหารทางการเงิน ที่ไม่ต้องมีการเซ็นรับรองรายงานทางการเงินแต่เข้ามาดูแลในเรื่องของการเงินและบัญชีของบริษัทให้ถูกต้อง ในลักษณะของการติดตามนักลงทุน ซึ่งเป็นช่องทางเดียวกันกับที่นักบัญชีไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม รูปแบบการให้บริการ 2 รูปแบบที่สำคัญ คือ การให้บริการข้ามพรมแดน (Cross-border Supply) ในรูปแบบความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการขององค์การการค้า

โลก และการให้บุคลากรเข้ามาให้บริการภายในประเทศ (Presence of Natural Persons)) ในรูปแบบความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการขององค์การค้าโลก

นอกจากนี้ในการเข้าสู่มาตรฐานสากล นักบัญชีไทยต้องมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย มาตรฐานบัญชี ภาษีอากร ข้อตกลง และกฎหมายของต่างประเทศ รวมทั้งนักบัญชีต้องมีทัศนคติที่ดี มีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ต้องมีจรรยาบรรณ และต้องสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องไปทำงานในต่างประเทศ ปัญหาของนักบัญชีไทย คือ การสื่อสารที่เป็นภาษาอังกฤษ สำหรับข้อจำกัดของนักบัญชีไทย คือ การที่ประเทศไทยมีนักบัญชีแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นนักบัญชีที่ทำงานในบริษัทต่างชาติมีโอกาสนในการเรียนรู้และทำงานในระดับสากล และนักบัญชีกลุ่มที่สองซึ่งทำงานอยู่กับบริษัทขนาดเล็กในภูมิภาคระดับจังหวัดทำให้ไม่มีโอกาสพบกับลูกค้าต่างชาติและไม่มีกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระดับสากล จากผลการวิจัยทำให้ทราบโครงสร้างและรูปแบบการยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล คือ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรเน้นภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและการประชาสัมพันธ์ให้สังคมเข้าใจลักษณะงานของนักบัญชีเพื่อให้เห็นคุณค่าของนักบัญชี อีกทั้งสถาบันการศึกษา ต้องกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและมาจากการปฏิบัติจริง และใช้ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษหรือใช้ภาษาอังกฤษสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร จะมีส่วนให้พนักงานพยายามสร้างผลงานทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องที่ดีขึ้นได้ ด้านการจัดทำเส้นทางสายอาชีพ จะมีส่วนจูงใจพร้อมทั้งกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะก้าวต่อไปให้กับอาชีพของตน รวมไปถึงด้านการสร้างวัฒนธรรมให้ได้ผลต่อมาจากความสนใจใส่ใจและเป็นตัวอย่างที่ดีจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นเตือนต่อเนื่องและมีแนวทางการประเมินติดตามผลที่เป็นรูปธรรม สำหรับปัจจัยจูงใจในการทำงานในสำนักงานบัญชีไทยพบว่า การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน และโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าทางสายอาชีพนักบัญชี มีส่วนทำให้พนักงานกระตือรือร้น มุ่งความสำเร็จในอาชีพและการทำงานในสำนักงานบัญชี ในส่วนของปัจจัยรักษาพนักงาน นักบัญชีคาดหวังสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความเชื่อถือและมั่นใจต่อผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสำนักงานที่ดี เมื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบโดยใช้แบบจำลองโลจิสติก (Logit Model) พบว่า การที่นักบัญชีที่มีอายุมาก มีตำแหน่งงานสูง เป็นผู้ได้รับมอบหมายงานสำคัญและได้รับค่ายกย่องชมเชยในผลงานอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมา จะเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจทุ่มเทและคงอยู่ในองค์กร ในขณะที่ผลของปัจจัยรักษาที่ส่งผลให้พนักงานบัญชีเกิดสบายใจในการทำงานนั้นนักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นสิ่งพื้นฐานสำหรับการทำงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลให้พนักงานตั้งใจทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นได้นั้น สำนักงานบัญชีต้องให้อิสระในการทำงานและให้นักบัญชีบริหารจัดการเวลาทำงานเอง จัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมตามการประเมินผลงาน รวมทั้งการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Work life Balance) ในส่วนของปัจจัยรักษานั้น การจ่ายเงินเดือนที่คุ้มค่าและแข่งขันในตลาดแรงงานได้ รวมถึงการสร้างระบบที่เลี้ยงในการทำงาน อาจไม่ใช่ว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีจัดหาให้ แต่

ปัจจัยรักษาที่มีอิทธิพลต่อการสบายใจในการทำงานของพนักงานบัญชีคือ การจัดปฐมนิเทศและวางระบบ โปรแกรมพัฒนาสายอาชีพนักบัญชีของสำนักงานบัญชี รวมไปถึงการประชุมชี้แจงตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในงานเป็นประจำทุกเดือน ทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้มากขึ้น ผลการวิเคราะห์แสดงว่า การสนับสนุนให้นักบัญชีเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร ไม่ได้มีส่วนช่วยสร้างความได้เปรียบในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี สิ่งที่สำนักงานบัญชีควรดำเนินการ คือการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างง่ายและพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีให้พร้อมกับการทำงาน

ผลการศึกษานำมาใช้ประโยชน์ โดยการนำบทความของงานวิจัยมาใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อให้นักศึกษาใช้ในการเรียนวิชา วิชาจัดการบัญชี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นอกจากนี้ทีมวิจัยได้มอบรายงานวิจัยให้สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ สาขาเชียงใหม่เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัยให้สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ฯ และเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำหลัก : การเคลื่อนย้ายแรงงาน มาตรฐานวิชาชีพบัญชี นักบัญชีอาชีพ วิชาชีพบัญชี การดูแลรักษาพนักงาน การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Project Code : RDG5810028

Project Title : The Migration of Professional Thai Accountants among AEC group

Investigators : Assoc.Prof. Varipin Mongkolsamai

Asst. Prof. Dejawit Nilwan

Lecturer Suwaluck Uansa-ard

E-mail Address : varipin_mon@cmru.ac.th

Project Duration : 15 June 2015 - 30 September 2017

The purpose of the project is to study the migration of professional accountants among countries having potential professional accountants in order to develop Thai accountants to be in international standard enhancing competitive advantage of accounting office and provide policy advice to reduce the lack of professional accountants due to worker mobility. Moreover, this project uses the mixed-methods explanatory sequential explanatory design, which implies collecting and analyzing quantitative and then qualitative data in two consecutive phases.

The study result reveals that the labour mobility of Thai accountants in ASEAN due to AEC opening has yet clear effect because each country has not had distinct mutual criteria on how the mobility will be. Thus, the labour mobility of professional accounting depends on each country's condition, principle and policy. It is mostly found that each country is trying to reserve the accounting position mainly for people of its country, both the position of accountant and auditor. On the effect to Thailand, it is the difficulty for Thai accountants who desire to move to work in foreign country on their own. For instance, in Singapore and Malaysia, Thai accountants will be required when companies in the countries need to send financial report to companies in Thailand according to business issue. For countries in CLMV, the chance Thai accountants would move to the countries on their own intention for work is less due to payment rate equaling to the locals which is lower than the amount they get in Thailand and the fact that they need to adapt to new environment. On the opportunity of accounting position in Thailand for foreign workforce, currently the condition and regulation in Thailand is not supporting them to work directly. However, there is indirect mobility in financial manager form that needs not to sign to acknowledge financial statement but is in charge of the company's finance and accounting. Following investors to work in foreign countries is also the mean Thai accountants have the workforce mobility in Singapore, Malaysia and Vietnam. There are 2 main service patterns: Cross-border Supply in the form of service trade of WTO; and Presence of Natural Persons in the form of service trade of WTO.

Besides, in getting to international standard, Thai accountants are required to have knowledge of foreign law, accounting standard, tax, and agreement, as well as having good attitude, enthusiasm to search for new information, ethics and ability to adapt in foreign country. The problems of Thai accountants are communication in English. The limit of Thai accountants is having been divided into 2 groups. The first group is accountants working in foreign companies. This group have opportunity to learn and work in international level. The second group is those who work with small companies in provincial level who have less chance to meet foreign customer and no experience relating to international works. The study result reveals on the structure and standard lifting for Thai accountants suggesting FAP to put in English skill the condition / criteria of accountant registration; publicize on accounting work to gain the career understanding and value. It is suggested educational institutes to set their curriculum to be consistent with international accounting education standard and update the curriculum to be practical with English text or English usage in each subjects.

Employee engagement have a part to encourage employees to produce positive works and achievement for themselves and their organization constantly. Making career path have a part to persuade and motivate employee to self-develop to suit the progressed position in their career. Building successful culture in an organization is gained from being attentive and good model of its executives and participation of employee, and having activities to motivate workforce and concrete assessment and monitoring constantly. On motivating factors in Thai accounting office, it is found that being a part of success, learning and working skill development opportunity and career progression opportunity can enable employee to strive for the success in career and work. On retention factor, accountants expects basic need for work, which are; work security, trusty in leaders and good relationship with colleagues and office head. The analysis of Logit model finds that being an old accountant, having high position, getting important assignment and receiving sincere compliment on work are motivating factors that influenced on employees maintenance. On retention factors, worthy payment and competitive ability in workforce market and mentoring system are probably not basic need of accountants. Instead, the retention factors affecting to accountants' happiness are orientation, career path development program and clear clarifying o assessment indicators of the office. Monthly work progress monitoring can also help enabling employees to be prepared and ready in work and skill development. The analysis result also shows that supporting accountants to be CPA and TA auditor does not help building advantage on accountant retention. What accounting office is suggested to do is setting simple administration structure and the employee development to be ready for work.

Keyword : Labor Mobility, Professional Accounting Standard, Practising Professional Accountant, Retention, Competitive Advantage, Professional Thai Accounting, ASEAN Economics Community