



รายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการ การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน
The Migration of Professional Thai Accountants among AEC group

ชุดโครงการวิจัย

โครงการ การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.วาริพิน มงคลสมัย และคณะ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

กันยายน 2560

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

.....

ชื่อแผนงานวิจัย การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน
The Migration of Professional Thai Accountants among AEC group

ชื่อโครงการวิจัยภายใต้แผนงานวิจัย

1. ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน
Styles of Professional Thai Accountants Mobility to AEC
2. การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล
The increase level to the international standard of the Thai accountants
3. การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี
Creating a Competitive Advantage through Professional Accountants Retention

ผู้รับผิดชอบและหน่วยงาน ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการแผนงาน รองศาสตราจารย์ ดร.วาริพิน มงคลสมัย

ผู้ร่วมงานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วาริพิน มงคลสมัย
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เดชวิทย์ นิลวรรณ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
3. อาจารย์สุวลักษณ์ อ้วนสอาด
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

.....

1. บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน การค้าบริการข้ามพรมแดนทวีความสำคัญมากขึ้น มีการผนึกกำลังกันของประเทศต่าง ๆ เข้ารวมกันเป็นกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศต่าง ๆ เปิดตลาดการค้าสินค้าและบริการในระดับที่เพิ่มขึ้น ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันได้มีการรวมตัวกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการดำเนินการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economics Community: AEC) โดยมีแนวคิดที่ว่า “อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นตลาด หรือฐานการผลิตเดียวกัน” (Single market and production base) หมายความว่า จะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินการกระบวนการผลิตในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและ

กฎระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน การรวมกลุ่มของอาเซียนจะทำให้เกิดตลาดที่ใหญ่ขึ้นภายใต้กรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยจะส่งผลให้ตลาดแรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้นทำให้มีสถานที่ทำงานให้เลือกมากขึ้น อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะได้รับค่าแรงที่สูงขึ้นหากแรงงานนั้นมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงยังมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการปฏิบัติงานระหว่างประเทศสมาชิกให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยต่างชาติสามารถเข้ามาทำงานและประกอบธุรกิจในประเทศไทย ในขณะที่ด้วยกันคนไทยก็สามารถเข้าไปทำงานและประกอบธุรกิจในประเทศคู่เจรจาที่มีความตกลงกันได้โดยสะดวกมากขึ้น นำมาสู่ปัญหาการเคลื่อนย้ายของสินค้าและบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีในกลุ่มภูมิภาค

วิชาชีพบัญชีของไทยเป็นสาขาวิชาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีจากผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ นี้ เป็นที่คาดว่าจะอาจเกิดปัญหาการนักบัญชีต่างประเทศเข้ามาดำเนินอาชีพบัญชีในประเทศไทย เนื่องจากมาตรฐานบัญชีของไทยเป็นมาตรฐานเดียวกับสากล (ชิรินุช นิมิตระกุล, 2556) ทั้งนี้ นักวิชาชีพบัญชีของไทยยังมีจุดอ่อนด้านทักษะภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยี (ดนุล, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับวลัยลักษณ์และมนวิภา (2556) ที่ศึกษาความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทยในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และผลการศึกษาพบว่าคุณสมบัติที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี คือ การมีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ โดยส่วนใหญ่แล้วผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ได้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีมีความพร้อมในคุณสมบัติด้านต่าง ๆ สำหรับการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนน้อยกว่าระดับที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง นอกจากนี้สุพจน์และศรีธัญ (2557) กล่าวถึงประเด็นความท้าทายที่นักบัญชีไทยต้องเผชิญ ได้แก่ การรับรู้และความตื่นตัวเพื่อเตรียมความพร้อมของไทยอยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศในภูมิภาค ควรปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพบัญชีในระดับสากล ควรพัฒนาทักษะภาษา และการแข่งขันด้านคุณภาพและชื่อเสียงความชำนาญ จึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรด้านบัญชีของไทยให้มีศักยภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันได้กับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศทั้งในกลุ่มภูมิภาคและในระดับสากล (ณัฐชาและจุฑามาน, 2554)

กรณีปัญหาสมองไหลของแรงงานวิชาชีพบัญชีนั่น การดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากนักวิชาชีพบัญชีที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพสูงนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของการให้บริการทางบัญชีของไทยทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ หากสำนักงานบัญชีหรือองค์กรที่ให้บริการทางบัญชี มีการรับรู้ มีความเข้าใจ และมีการดำเนินการในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีทั้งที่เป็นพนักงานประจำ พนักงานทำงานบางช่วงเวลา หรือการรับงานอิสระจากสำนักงานบัญชี ได้อย่างเหมาะสมแล้ว นักวิชาชีพบัญชีก็จะมีแรงผลักดันให้ไปทำงานในอาเซียนน้อยลง จาก การเปิดเสรีการค้าบริการวิชาชีพบัญชี จะได้รับผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ อัตราการจ้างแรงงานนักบัญชีและผู้สอบบัญชีไทยสูงขึ้น เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชี จำนวนผู้ให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีมีมากขึ้น และผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้นและได้รับบริการที่มีคุณภาพดีขึ้นในอัตราค่าบริการที่ถูกลง ส่วนผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ สำนักงานบัญชีไทยอาจสูญเสียแรงงานให้กับสำนักงานต่างชาติ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถให้บริการที่หลากหลายและมีมาตรฐานระดับสากล และสำนักงานบัญชีต่างชาติอาจมีการควมรวมกิจการมากขึ้นเพื่อขยายส่วนแบ่งทางการตลาด

(ค)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การที่แรงงานฝีมือโดยเฉพาะวิชาชีพบัญชีจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งมากหรือน้อยนั้น คำถามที่สำคัญ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานนั้นมีลักษณะอย่างไร มีปัจจัยผลักดันอะไร ที่ทำให้นักวิชาชีพบัญชีไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีและประเทศในกลุ่มที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี มีปัจจัยสำคัญอะไรที่ดึงดูดนักวิชาชีพบัญชีจากต่างประเทศ รวมทั้งกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี นั้นมีเงื่อนไขความต้องการนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างไร นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศควรเป็นอย่างไร รวมถึงสำนักงานบัญชีหรือองค์กรที่ให้บริการทางบัญชีควรมีแนวทางในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีอย่างไร เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในกลุ่มที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล และการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี
- 2) เพื่อพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล
- 3) เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี
- 4) เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย เป็นการศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพของนักบัญชีไทยในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรอาชีพบัญชี ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม แนวทางการพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล และแนวทางการเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี
- 2) ขอบเขตพื้นที่วิจัย ประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม
- 3) ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 76 คน อาจารย์ผู้สอนทางการบัญชีของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 คน นักบัญชีไทย ที่เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา “ปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางการทำงานในระดับภูมิภาคและระดับประเทศของนักบัญชีไทย” และเป็นนักบัญชีที่มีความสนใจเข้าร่วมให้ข้อมูลตามที่นักวิจัยได้ประชาสัมพันธ์ โดยมีความแตกต่างของอายุ เพศ และสถานที่ทำงาน จำนวน 12 คน กลุ่มนักวิชาชีพบัญชีไทย ที่เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา “โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทย ใน AEC” และโครงการอบรมสัมมนา “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบัญชีเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC” รวมจำนวน 193 ตัวอย่าง กลุ่มนักวิชาชีพบัญชีไทย ที่ทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเวียดนาม และประเทศมาเลเซีย อย่างน้อย 12 คน กลุ่มหน่วยงาน/องค์กร ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาชีพบัญชี อย่างน้อย 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานบัญชี สำนักงานจัดหางาน สภาวิชาชีพบัญชีไทยฯ สภาวิชาชีพบัญชีเวียดนาม สถานทูตไทยฝ่ายแรงงานประเทศสิงคโปร์ และสถานทูตไทย

ฝ่ายส่งเสริมการค้าประเทศเวียดนาม ผู้บริหารหรือตัวแทนในสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จำนวน 25 คน ผู้บริหารหรือตัวแทนในสำนักงานบัญชีคุณภาพ และนักบัญชีผู้สนใจทั่วไป จำนวน 330 คน จากการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการรุ่นที่ 1 2 3 และ 4 เรื่อง การเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี ผู้บริหารหรือตัวแทนในสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 99 คน และสำนักงานบัญชีทั่วไป 153 คน

1.4 วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของนักบัญชีไทยในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศใน AEC เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของนักบัญชีไทยและความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของนักบัญชีไทย และรูปแบบการพัฒนานักบัญชีไทย เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยรักษานักบัญชีในสำนักงานบัญชีไทย และเกี่ยวกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี

2. สรุปผลการดำเนินงาน

การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลการดำเนินงาน ได้ดังนี้

2.1 ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี

การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในอาเซียน อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีแรงงานนั้น ผลกระทบยังไม่ชัดเจน เนื่องจากแต่ละประเทศยังไม่มีเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนว่าจะให้มีการเคลื่อนย้ายกันอย่างไร การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ข้อกำหนด และนโยบายของแต่ละประเทศ โดยส่วนใหญ่พบว่า แต่ละประเทศพยายามที่จะสงวนตำแหน่งงานบัญชีไว้สำหรับคนในประเทศของตนเองเป็นหลัก ทั้งประเภทผู้สอบบัญชีและประเภทผู้ทำบัญชี

สำหรับผลกระทบในประเทศไทยนั้น การที่แรงงานวิชาชีพบัญชีไทยจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศในช่องทางการไปทำงานทางด้านบัญชีด้วยตนเองจะทำได้ค่อนข้างยาก ในประเทศสิงคโปร์และมาเลเซีย จะต้องการนักบัญชีไทยเมื่อบริษัทของตนเองมีความจำเป็นในการส่งรายงานทางการเงินมายังบริษัทภายในประเทศไทยด้วยเหตุผลทางธุรกิจ จึงจะสนใจจ้างคนไทย เป็นต้น สำหรับประเทศในกลุ่ม CLMV การที่นักบัญชีจะไปทำงานด้านบัญชีด้วยตนเองนั้นก็ทำได้ลำบาก เนื่องจากบริษัทจะจ้างในอัตราเดียวกับคนที่ท้องถิ่น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศไทยแล้ว การทำงานในประเทศไทยจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า น่าดึงดูดใจมากกว่า และไม่ต้องปรับตัวในการทำงาน

แนวทางที่ต่างชาติจะเข้ามาทำงานทางด้านบัญชีในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันเงื่อนไขและข้อกำหนดของประเทศไทยไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้ามาทำงานได้โดยตรง อย่างไรก็ตามก็มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาในทางอ้อม ในลักษณะของผู้บริหารทางการเงินที่ไม่ต้องมีการเซ็นรับรองรายงานทางการเงินแต่เข้ามาดูแลในเรื่องของการเงินและบัญชีของบริษัทให้ถูกต้อง ในลักษณะของการติดตามนักลงทุน ซึ่งเป็นช่องทางเดียวกันกับที่นักบัญชีไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม

2.2 การพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ ในการยกระดับนักบัญชีให้เข้าสู่มาตรฐานสากลต้องพัฒนานักบัญชีด้านความรู้และจรรยาบรรณ เนื่องจากนักบัญชีต้องมีความรู้ในการจัดทำ วิเคราะห์ และนำเสนอรายงานทางการเงินให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค Digital ที่สังคมถูกควบคุมโดย Social Media และมาตรฐานการบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้ข้อมูลดังกล่าว อีกทั้งนักบัญชีต้องมีจรรยาบรรณเพื่อให้ผลงานของนักบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร ตลาดทุนและเศรษฐกิจของประเทศ

สำหรับปัญหาของนักบัญชีในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สอดคล้องกันคือ ผลกระทบด้านภาษา เนื่องจากแต่ละประเทศมีการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้นักบัญชีต้องเรียนรู้และฝึกทักษะทางภาษา เพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ปัญหาต่อมาคือ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ในการทำงานร่วมกันกับคนต่างเชื้อชาติ นักบัญชีต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความระมัดระวังในการกระทำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ปัญหาสุดท้ายคือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าสาขาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของนักบัญชี และผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนโดยอนุญาตให้พนักงานเข้าฝึกอบรมสัมมนาโดยไม่นับเป็นวันลา

ข้อจำกัดที่สำคัญของการพัฒนานักบัญชี คือ ข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกในการเดินทางไปพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการกระจุกตัวของการจัดอบรมสัมมนาอยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางจำนวนมาก และหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมควรจัดอบรมหลายครั้งต่อปี เนื่องจากกิจการขนาดใหญ่มีพนักงานบัญชีจำนวนมาก ทำให้ต้องสลับกันไปเข้าอบรมสัมมนา

รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนานักบัญชี คือ การฝึกอบรม โดยวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทาง เช่น ผู้เชี่ยวชาญจากกรมสรรพากร และผู้สอนที่เป็นชาวต่างชาติ สำหรับหลักสูตร ควรมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ เน้นภาษาต่างประเทศ กฎหมายของแต่ละประเทศ กฎหมายของประเทศไทยที่เป็นข้อบังคับใหม่ ๆ อีกทั้งเวลาที่จัดอบรมไม่ควรจัดเป็นเดือนและต่อเนื่อง แต่ควรจัดวันเสาร์และวันอาทิตย์ ครั้งเดียว เก็บได้ 12 ชั่วโมง หรือจัดอบรมปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง ครั้งละ 1 วัน ประเด็นสุดท้ายคือ สถานที่ ควรจัดอบรมที่ภูมิภาคให้ครอบคลุมเพื่อความสะดวกในการเดินทาง

2.3 การเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี

ผลการศึกษาการประเมินระดับการรับรู้ ความเข้าใจของสำนักงานบัญชีไทย พบว่าสำนักงานบัญชีคุณภาพจะมีการรับรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีสูงกว่าสำนักงานบัญชีทั่วไป โดยเฉพาะประเด็นการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กร จะมีส่วนให้พนักงานพยายามสร้างผลงานทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องที่ดีขึ้นได้ ด้านการจัดทำเส้นทางสายอาชีพ จะมีส่วนจูงใจพร้อมทั้งกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเองให้มีความรู้และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะก้าวต่อไปให้กับอาชีพของตน รวมไปถึงด้านการสร้างวัฒนธรรมให้ได้ผลต้องมาจากความสนใจใส่ใจและเป็นตัวอย่างที่ดีจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การมี

กิจกรรมเพื่อกระตุ้นอย่างต่อเนื่องและมีแนวทางการประเมินติดตามผลที่เป็นรูปธรรม สำหรับผลการศึกษาความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในสำนักงานบัญชีไทยพบว่า การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน และโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าทางสายอาชีพนักบัญชี มีส่วนทำให้พนักงานกระตือรือร้น มุ่งความสำเร็จในอาชีพและการทำงานในสำนักงานบัญชี ในส่วนของปัจจัยรักษาพนักงาน นักบัญชีคาดหวังสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความเชื่อถือและมั่นใจต่อผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสำนักงานที่ดี เมื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบโดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) พบว่า การที่นักบัญชีที่มีอายุน้อย มีตำแหน่งงานสูง เป็นผู้ได้รับมอบหมายงานสำคัญและได้รับคำยกย่องชมเชยในผลงานอย่างจริงใจ ตรงไปตรงมา จะเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจทุ่มเทและคงอยู่ในองค์กร ในขณะที่ผลของปัจจัยรักษาที่ส่งผลให้พนักงานบัญชีเกิดสบายใจในการทำงานนั้นนักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นสิ่งที่พื้นฐานสำหรับการทำงานบัญชีในสำนักงานบัญชี

การวิเคราะห์ผลการทดสอบกลยุทธ์การดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีในสำนักงานบัญชียังพบอีกว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลให้พนักงานตั้งใจทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นได้นั้น สำนักงานบัญชีต้องให้อิสระในการทำงานและให้นักบัญชีบริหารจัดการเวลาทำงานเอง จัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมตามการประเมินผลงาน รวมทั้งการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Work life Balance) ในส่วนของปัจจัยรักษานั้น การจ่ายเงินเดือนที่คุ้มค่าและแข่งขันในตลาดแรงงานได้ รวมถึงการสร้างระบบที่เลี้ยงในการทำงาน อาจไม่ใช่ว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีจัดหาให้เท่าใดนัก แต่ปัจจัยรักษาที่มีอิทธิพลต่อการสบายใจในการทำงานของพนักงานบัญชีคือ การที่สำนักงานบัญชีจัดปฐมนิเทศและวางระบบโปรแกรมพัฒนาสายอาชีพนักบัญชี รวมไปถึงการที่เจ้าของหรือสำนักงานบัญชีประชุมชี้แจงตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในงานเป็นประจำทุกเดือนมีส่วนทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้มากขึ้น ผลการวิเคราะห์แสดงว่า การสนับสนุนให้นักบัญชีเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร นั้น ไม่ได้มีส่วนช่วยสร้างความได้เปรียบในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี สิ่งที่สำนักงานบัญชีควรดำเนินการ คือ การจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างง่ายและพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีให้พร้อมกับการทำงาน

2.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ด้านการพัฒนาบุคลากรนักบัญชี

1) การพัฒนาภาษาอังกฤษ เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับแรงงานวิชาชีพบัญชี เนื่องจากมีความต้องการนักบัญชีจากผู้จ้างที่เป็นนักลงทุนจากต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย และจากความต้องการของนักลงทุนไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ ซึ่งแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีทักษะภาษาอังกฤษที่ดีเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานภายในประเทศไทย เนื่องจากการติดต่อหน่วยงานราชการ การนำส่งรายการทางการเงินและบัญชี และรายงานอื่น ๆ ให้กับหน่วยงานราชการของประเทศไทย นั้น ต้องนำส่งรายงานที่เป็นภาษาไทย ทำให้นักลงทุน ผู้ร่วมทุน และคู่ค้า ที่เป็นชาวต่างชาติต้องมีการแปลจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ และต้องการการอธิบายเพิ่มเติม

(ช)

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ดังนั้นนักบัญชีไทยต้องยกระดับตนเองให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว

2) การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาที่ทางสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้ดำเนินการหลักอยู่แล้ว แต่นักบัญชีมีความต้องการการอบรมที่หลากหลายมากกว่าที่เป็นอยู่

ด้านการสร้างโอกาสให้กับแรงงานวิชาชีพบัญชีในระดับนานาชาติ

1) การเทียบเคียงมาตรฐานของนักวิชาชีพบัญชีไทยกับต่างประเทศ ควรต้องมีเกณฑ์ที่สามารถเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติที่ชัดเจน

2) ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานวิชาชีพบัญชี มีโอกาสในการสอบใบรับรองในระดับนานาชาติ และสนับสนุนให้มีการจัดสอบภายในประเทศไทย

3) ควรมีข้อกำหนดให้ บริษัทข้ามชาติต้องพัฒนานักบัญชีไทยให้เข้าสู่ตำแหน่งงานบริหารในระดับสูงของบริษัท ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ที่เซ็นรับรองรายงานทางการเงินเพื่อส่งรายงานให้กับหน่วยงานราชการเท่านั้น

ด้านการคุ้มครองแรงงานวิชาชีพบัญชี

1) ควรมีมาตรการร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในระดับแรงงานที่มีฝีมือให้ชัดเจน เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้แรงงานไทยเสียเปรียบนายจ้าง เช่น การทำสัญญาจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการ เงื่อนไขการจ้าง และการโยกย้ายกลับประเทศ เป็นต้น

2) การคุ้มครองแรงงานวิชาชีพบัญชีของคนในประเทศ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายทางอ้อม ในการสงวนตำแหน่งงานให้กับคนในประเทศ พร้อมกับการยกระดับคุณภาพนักบัญชีให้เข้าสู่ระดับนานาชาติ

3. ข้อเสนอแนะ

คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรสร้างความเข้าใจแก่เจ้าของกิจการ โดยเฉพาะนิติบุคคลที่มีหน้าที่ต้องจัดทำบัญชีตามกฎหมาย ให้ทราบถึงความสำคัญของการพัฒนานักบัญชีของกิจการ เพื่อให้เจ้าของกิจการได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีของกิจการได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

3.2 ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติการ

สถาบันการศึกษา ควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมนักบัญชีที่เน้นการใช้ภาษาอังกฤษในการบันทึกบัญชี และการอ่านรายงานทางการเงินที่เป็นภาษาอังกฤษ และโดยวิทยากรที่เป็นชาวต่างชาติ

3.3 ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

ควรมีการศึกษาวิจัย การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล เพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสม

4. ผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน มีผลสำเร็จและความคุ้มค่าของการวิจัย ดังนี้

1) ทราบข้อมูลปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการไปทำงานใน AEC ของนักวิชาชีพบัญชีไทย อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทราบถึงแรงจูงใจในการเคลื่อนย้ายแรงงาน และข้อมูลการเปรียบเทียบทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม ทำให้ทราบแนวโน้มในการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชี

2) ทราบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการเคลื่อนย้ายแรงงานนักวิชาชีพบัญชีไทย และข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์ในการดึงดูดนักบัญชีไทยที่มีความสามารถสูง รวมทั้งทิศทางการพัฒนานักวิชาชีพบัญชีไทยสู่ระดับสากล

3) ทราบปัญหา และข้อจำกัดของนักบัญชีไทยในการแข่งขันระดับสากล รวมทั้งโครงสร้างและรูปแบบการยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล ที่จะใช้เป็นสิ่งสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศในอาเซียนและทั่วโลกต่อไป

4) ทราบข้อมูลสภาพการรับรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินงานด้านการดูแลรักษานักบัญชีในสำนักงานบัญชีคุณภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการที่จะทราบแนวทางการสร้างขีดความสามารถแก่นักวิชาชีพบัญชีอันนำไปสู่การเสนอแนะกลยุทธ์ในการรักษาแรงงานวิชาชีพบัญชี เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในสาขาวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย และลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานบัญชีวิชาชีพไปทำงานต่างประเทศ

5) ทราบข้อมูลศักยภาพการรักษานักบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ทำให้เห็นถึงสภาพลักษณะการดำเนินงาน ที่ทำให้สามารถระบุแนวทางในการเพิ่มศักยภาพนักบัญชีไทยได้ชัดเจนมากขึ้น

6) ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มศักยภาพเพื่อรักษาแรงงานวิชาชีพบัญชี ที่จะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือในสาขาวิชาชีพบัญชีในประเทศไทยและลดปัญหาการเคลื่อนย้ายแรงงานบัญชีวิชาชีพไปทำงานต่างประเทศ

5. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1) สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีแนวทางที่ต้องรับดำเนินการโดยด่วนและจำเป็น คือ การยกระดับนักบัญชีไทยให้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต่างชาติ ได้แก่ การเน้นภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีและการประชาสัมพันธ์ให้สังคมเข้าใจลักษณะงานของนักบัญชีเพื่อให้เห็นคุณค่าของนักบัญชี

2) สถาบันการศึกษา ได้ตระหนักและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล (International Education Standard: IES) ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี

(ณ)

3) กระทรวงแรงงาน ได้ทราบช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่กลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ช่วยให้สามารถวางกลยุทธ์ในการดึงดูดแรงงานวิชาชีพที่มีคุณภาพและมีแนวทางในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีได้อย่าง

4) สำนักงานบัญชีและองค์กรธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาถึงสาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการรักษาบุคลากรนักบัญชีให้คงอยู่กับกิจการ เพื่อป้องกันภาวะขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชี เมื่อเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตามกรอบ MRA

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน สำเร็จขึ้นมาได้ด้วยความร่วมมือจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ก่อนอื่นต้องขอขอบคุณเครือข่ายองค์กรบริหารงานวิจัยแห่งชาติ (คอบช.) สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่ได้ให้โอกาสในการทำงานชิ้นนี้ ขอขอบคุณที่ปรึกษาโครงการ รศ.เศกสิน ศรีพัฒนานุกุลกิจ และ ดร.ปัญญา สัมฤทธิ์ประดิษฐ์ ที่ได้ให้คำแนะนำที่มีคุณค่า ตลอดจนนักบัญชีในประเทศไทย นักบัญชีไทยที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม หัวหน้าหรือตัวแทนสำนักงานบัญชี อาจารย์ผู้สอนทางการบัญชี และวิทยากรที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งได้กรุณาให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเป็นอย่างดี รวมทั้งการให้ข้อมูลในมิติต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ทำให้ทีมวิจัยได้พัฒนาตนเองและได้เรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างมากเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน

นอกจากนี้ขอขอบคุณคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ได้สนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ตลอดจนเวลาในการทำวิจัย ทำให้การทำงานชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี

หวังว่า งานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์ในการยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล แก่สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ สถาบันการศึกษา กระทรวงแรงงาน นักบัญชี และผู้ที่สนใจ ตามสมควร

วาริพิน มงคลสมัย และคณะ

2560

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) ในรูปแบบความตกลงทั่วไปด้วยการค้าบริการขององค์การค้า

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 รวมไปถึงด้านการสร้างวัฒนธรรมให้ได้ผลต้องมาจากความสนใจใส่ใจและเป็นตัวอย่างที่ดีจากผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การมีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นเตือนต่อเนื่องและมีแนวทางการประเมินติดตามผลที่เป็นรูปธรรม สำหรับปัจจัยจูงใจในการทำงานในสำนักงานบัญชีไทยพบว่า การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน และโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าทางสายอาชีพนักบัญชี มีส่วนทำให้พนักงานกระตือรือร้น มุ่งความสำเร็จในอาชีพและการทำงานในสำนักงานบัญชี ในส่วนของปัจจัยรักษานักงาน นักบัญชีคาดหวังสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความเชื่อถือและมั่นใจต่อผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสำนักงานที่ดี เมื่อวิเคราะห์ผลการทดสอบโดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) พบว่า การที่นักบัญชีที่มีอายุมาก มีตำแหน่งงานสูง เป็นผู้ได้รับมอบหมายงานสำคัญและได้รับค่าตอบแทนชมเชยในผลงานอย่างจริงจัง ตรงไปตรงมา จะเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจทุ่มเทและคงอยู่ในองค์กร ในขณะที่ผลของปัจจัยรักษาที่ส่งผลให้พนักงานบัญชีเกิดสบายใจในการทำงานนั้นนักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นสิ่งพื้นฐานสำหรับการทำงานบัญชีในสำนักงานบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลให้พนักงานตั้งใจทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นได้นั้น สำนักงานบัญชีต้องให้อิสระในการทำงานและให้นักบัญชีบริหารจัดการเวลาทำงานเอง จัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมตามการประเมินผลงาน รวมทั้งการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Work life Balance) ในส่วนของปัจจัยรักษานั้น การจ่ายเงินเดือนที่คุ้มค่าและแข่งขันในตลาดแรงงานได้ รวมถึงการสร้างระบบที่เลี้ยงในการทำงาน อาจไม่ใช่ว่าจำเป็นพื้นฐานที่นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีจัดหาให้ แต่

ปัจจัยรักษาที่มีอิทธิพลต่อการสบายใจในการทำงานของพนักงานบัญชีคือ การจัดปฐมนิเทศและวางระบบ โปรแกรมพัฒนาสายอาชีพนักบัญชีของสำนักงานบัญชี รวมไปถึงการประชุมชี้แจงตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในงานเป็นประจำทุกเดือน ทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้มากขึ้น ผลการวิเคราะห์แสดงว่า การสนับสนุนให้นักบัญชีเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและผู้สอบบัญชีภาษีอากร ไม่ได้มีส่วนช่วยสร้างความได้เปรียบในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี สิ่งที่สำนักงานบัญชีควรดำเนินการ คือการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างง่ายและพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีให้พร้อมกับการทำงาน

ผลการศึกษานำมาใช้อประโยชน์ โดยการนำบทความของงานวิจัยมาใช้เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อให้นักศึกษาใช้ในการเรียนวิชา วิจัยทางการบัญชี 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

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(ก)
กิตติกรรมประกาศ	(1)
บทคัดย่อ	(2)
Abstract	(5)
สารบัญ	(8)
สารบัญภาพ	(10)
สารบัญตาราง	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
วิธีดำเนินการวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
นิยามศัพท์	10
แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 2 ข้อค้นพบของการวิจัย	28
ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน	28
การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล	30
การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี	31
บทที่ 3 สรุปและข้อเสนอแนะ	33
ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน	34
การพัฒนาให้นักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล	35
การเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี	37

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	40
การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	41
บรรณานุกรม	42
ภาคผนวก ก บทความสำหรับการเผยแพร่	
ภาคผนวก ข กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการไปใช้ประโยชน์	
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่วางแผนไว้ และกิจกรรมที่ดำเนินการมา และผลที่ได้รับตลอดโครงการ	
ภาคผนวก ง รายงานการเงิน	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและสัดส่วนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน	3
2	ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดและการรักษาพนักงาน	25

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของแผนงานวิจัย	7
2	ขั้นตอนการเป็นนักบัญชีอาเซียน	22

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญ และที่มาของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน การค้าบริการข้ามพรมแดนทวีความสำคัญมากขึ้น มีการผนึกกำลังกันของประเทศต่าง ๆ เข้ารวมกันเป็นกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศต่าง ๆ เปิดตลาดการค้าสินค้าและบริการในระดับที่เพิ่มขึ้น ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันได้มีการรวมตัวกันระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในการดำเนินการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) โดยมีแนวคิดที่ว่า “อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นตลาด หรือฐานการผลิตเดียวกัน” (Single market and production base) หมายความว่า จะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและกฎระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน การรวมกลุ่มของอาเซียนจะทำให้เกิดตลาดที่ใหญ่ขึ้นภายใต้กรอบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยจะส่งผลให้ตลาดแรงงานมีขนาดใหญ่ขึ้นทำให้มีสถานที่ทำงานให้เลือกมากขึ้น อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะได้รับค่าแรงที่สูงขึ้นหากแรงงานนั้นมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงยังมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและแลกเปลี่ยนเทคนิคในการปฏิบัติงานระหว่างประเทศสมาชิกให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยต่างชาติสามารถเข้ามาทำงานและประกอบธุรกิจในประเทศไทย ในขณะที่คนไทยก็สามารถเข้าไปทำงานและประกอบธุรกิจในประเทศคู่เจรจาที่มีความตกลงกันได้โดยสะดวกมากขึ้น นำมาสู่ปัญหาการเคลื่อนย้ายของสินค้าและบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมืออย่างเสรีในกลุ่มภูมิภาค

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนตามกรอบข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) นั้นจะเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือ (Skilled labor) เท่านั้น ซึ่งจะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 นั้นเป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2547 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ในด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ของอาเซียน ซึ่งปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันแล้วใน 8 กลุ่มวิชาชีพ คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ นักบัญชี และการท่องเที่ยว (กรมอาเซียน, 2556) เมื่อการเดินทางระหว่างประเทศทำได้ง่าย หรือเดินทางไปได้โดยเสรีจึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของบรรดาผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศภาคีสมาชิกอื่นของอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีของการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในอาเซียนของดนุพล อริยสัจจากร และสมประวิณ มันประเสริฐ

(2555) ที่พบว่าผลกระทบด้านบวกคือ สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือได้ เนื่องจากจะมีแรงงานต่างชาติที่มีฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศได้สะดวกมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของแรงงานไทยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการแข่งขันกันมากขึ้น ส่วนผลกระทบด้านลบคือ แรงงานฝีมือไทยในสาขาวิชาชีพที่สำคัญและขาดแคลน รวมทั้งใน 8 สาขาวิชาชีพที่ได้ทำข้อตกลง MRAs ร่วมกัน อาจจะถูกแย่งงานหรือลดบทบาทในการทำงานลง รวมทั้งการเข้ามาทดแทนของแรงงานที่มีค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าไทย เพราะข้อจำกัดเรื่องทางภาษาและค่าตอบแทนที่ไม่เท่ากันของแต่ละประเทศ จะก่อให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรและบุคลากรวิชาชีพบางส่วนของไทยจะมีการเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศจำนวนมากขึ้น

วิชาชีพบัญชีของไทยเป็นสาขาวิชาชีพที่ได้รับผลกระทบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี จากการเปิดเสรีการค้าบริการ อันเนื่องมาจากการเจรจาการค้าหลายฝ่ายรอบอุรุกวัยภายใต้กรอบการเจรจาเกตต์ หรือในปัจจุบัน คือ องค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ทำให้เกิดความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Service: GATS) ซึ่งจัดว่าเป็นความตกลงระดับพหุภาคีว่าด้วยการค้าบริการระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการร่างกฎระเบียบข้อบังคับ และวินัยเกี่ยวกับการค้าบริการระหว่างประเทศ รวมทั้งเพื่อขยายการค้าภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและให้มีการเปิดเสรีตามลำดับ ทั้งนี้จะต้องไม่ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับภายในและคำนึงถึงการค้าดำเนินงานขององค์การระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าทั้งหลาย และเพื่อการพัฒนาประเทศกำลังพัฒนา ทั้งนี้การบริการด้านบัญชีและสอบบัญชี จัดเป็นสาขาธุรกิจวิชาชีพ (Professional Services) ภายใต้สาขาบริการด้านธุรกิจ (Business Services) ซึ่งหลังจากการเจรจารอบอุรุกวัยสิ้นสุด ประเทศสมาชิก 54 ประเทศได้จัดทำตารางผูกพันเฉพาะ ในสาขาบริการด้านการบัญชีและการสอบบัญชีขึ้น ทั้งนี้การเปิดเสรีการค้าบริการมี 4 รูปแบบ (กรมอาเซียน, 2556) คือ รูปแบบที่ 1 การเข้าสู่ตลาดโดยให้บริการข้ามพรมแดน (Cross Border Supply) รูปแบบที่ 2 การออกไปใช้บริการนอกประเทศ (Consumption Aboard) รูปแบบที่ 3 การเปิดให้ตั้งธุรกิจภายในประเทศ (Commercial Presence) และรูปแบบที่ 4 การให้บุคลากรเข้ามาให้บริการภายในประเทศ (Presence of Natural Persons) เมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบของการให้บริการด้านบัญชีแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศสมาชิกผูกพันเปิดเสรีในรูปแบบที่จะให้คนชาติของตนเองออกไปให้บริการด้านบัญชีในต่างประเทศได้โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ กันมากที่สุดแต่มีการระบุน้อยไม่ผูกพัน โดยมีการเปิดเสรีในรูปแบบของการให้บริการข้ามพรมแดนกันมากที่สุด ทั้งนี้แนวทางการให้คนต่างชาติเข้าไปจัดตั้งหน่วยธุรกิจและการให้คนต่างชาติเข้าไปประกอบวิชาชีพในประเทศซึ่งเป็นรูปแบบการให้บริการที่สมาชิกให้ความสนใจกันมากนั้น สมาชิกเกือบทั้งหมดจะผูกพันเปิดเสรีแบบมีเงื่อนไข สำหรับการบริการสาขาวิชาชีพบัญชียังแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) บริการบัญชีและตรวจสอบบัญชี ครอบคลุมกิจกรรม บริการตรวจสอบงบการเงินบริการวิเคราะห์งบการเงิน บริการเตรียมจัดทำงบการเงินสำหรับบริษัทเอกชนและบริการด้านบัญชีอื่น ๆ 2) บริการรับทำบัญชี การยื่นแบบเสียภาษี ครอบคลุมกิจกรรม บริการรับทำบัญชี การยื่นแบบเสียภาษี ในส่วนของผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าบริการวิชาชีพบัญชี จะได้รับผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ อัตราการจ้างแรงงานนักบัญชีและผู้สอบบัญชีไทยสูงขึ้น เกิดการพัฒนา

เทคโนโลยีด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชี เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้สอบบัญชีไทย จำนวนผู้ให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีมีมากขึ้น และผู้บริโภคมิทางเลือกมากขึ้น ส่วนผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ สำนักงานบัญชีไทยอาจสูญเสียแรงงานให้กับสำนักงานต่างชาติ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถใช้ประโยชน์จากขนาดกิจการ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถให้บริการที่หลากหลายและมีมาตรฐานระดับสากล และสำนักงานบัญชีต่างชาติอาจมีการควบคุมกิจการมากขึ้นเพื่อขยายส่วนแบ่งทางการตลาด

จากผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ เป็นที่คาดหมายว่าอาจเกิดปัญหาการนักบัญชีต่างประเทศเข้ามาดำเนินอาชีพบัญชีในประเทศไทย เนื่องจากมาตรฐานบัญชีของไทยเป็นมาตรฐานเดียวกับสากล (ฉิรินุช นิมิตระกุล, 2556) ประกอบกับสัดส่วนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน พบว่า นักบัญชีไทยมีจำนวน 56,125 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 39.03 ของนักบัญชีในกลุ่มอาเซียน และเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนของนักบัญชีต่อจำนวนประชากรพบว่า มีนักบัญชีไทยถึง 825 คนต่อประชากรไทย 1 ล้านคน ในขณะที่ประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคคลากรทางอาชีพบัญชีสูงกว่าประเทศไทย คือ สิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม มีจำนวนนักบัญชี 5,479, 1,043 และ 91 คนต่อประชากร 1 ล้านคนตามลำดับ (การประชุม AFA Council ครั้งที่ 213 Asian org) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและสัดส่วนนักบัญชีของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียน

ประเทศ	จำนวนนักบัญชี (คน)	จำนวนนักบัญชี (เปอร์เซ็นต์)	จำนวนประชากร ภายในประเทศ (ล้านคน)	จำนวนนักบัญชี ต่อประชากร 1 ล้านคน
บรูไน	57	0.04	3	19
กัมพูชา	249	0.17	14	18
อินโดนีเซีย	15,940	11.08	245	65
ลาว	176	0.12	6	29
มาเลเซีย	30,236	21.03	29	1,043
พม่า	542	0.38	60	9
ฟิลิปปินส์	7,194	3.54	98	73
สิงคโปร์	27,394	19.05	5	5,479
เวียดนาม	8,000	5.56	88	91
ไทย	56,125	39.03	68	825
รวม	145,913	100	616	237

ที่มา : การประชุม AFA Council ครั้งที่ 213 Asian org

สำหรับเงื่อนไขการเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีนั้น นักวิชาชีพบัญชีไทยต้องเข้าไปตามเงื่อนไขของแต่ละประเทศ ที่เปิดโอกาสให้กับนักบัญชีต่างชาติได้เข้าไปดำเนินงาน โดยแต่ละประเทศมีเงื่อนไขในการเข้าไปทำงานแตกต่างกัน เช่น **สิงคโปร์** เป็นประเทศหนึ่งที่มีค่าจ้างแรงงานที่สูงมาก รวมถึงค่าบริการวิชาชีพบัญชีก็สูงเช่นกัน อีกทั้งประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี การเดินทางคมนาคมสะดวกสบาย แต่ค่าครองชีพก็สูงเช่นกัน มาตรฐานวิชาชีพบัญชีของประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางการเงินและการลงทุน สิงคโปร์เป็นประเทศที่เข้ามาลงทุนได้ง่าย ใช้เวลาในการจัดตั้งนิติบุคคลได้รวดเร็ว ได้สิทธิภาษีนิติบุคคลที่ถูกกว่าสำหรับนิติบุคคลสัญชาติอาเซียน และใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ **มาเลเซีย** เป็นประเทศหนึ่งที่มีความพร้อมไม่ด้อยไปกว่าประเทศสิงคโปร์ เศรษฐกิจมีการขยายตัวที่ดี ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ ค่าแรงทางวิชาชีพสูง แต่ค่าครองชีพยังต่ำ บุคลากรมีคุณภาพสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ ส่วนภาษาราชการ คือ บาฮาซา (Bahasa) ซึ่งเป็นภาษาที่ใช้กันในประเทศอินโดนีเซียและบรูไน นอกจากนี้มาตรฐานการบัญชีของประเทศมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล และ**เวียดนาม** เป็นประเทศหนึ่งที่ยังเปิดรับนักวิชาชีพบัญชีต่างชาติให้เข้ามาในประเทศได้ โดยมีการจัดทำแบบทดสอบวัดความรู้ทางวิชาชีพเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งหากสอบแล้วก็สามารถขึ้นทะเบียนเป็นนักวิชาชีพของเวียดนามได้เลย และยังมีความต้องการรับนักวิชาชีพที่มีคุณภาพอีกจำนวนมาก การจัดตั้งสำนักงานให้บริการวิชาชีพบัญชีสามารถจัดตั้งได้ โดยบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตเป็นนักวิชาชีพบัญชีเวียดนามและมีถิ่นพำนักในประเทศเวียดนาม มากกว่า 1 ปี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เกิดขึ้นในปี 2558 รวมถึงความต้องการแรงงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประเทศดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์เพื่อจัดการในการเคลื่อนย้ายแรงงานให้เหมาะสม รวมทั้งช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชีได้ในอนาคต

จากการเติบโตทางเศรษฐกิจและโอกาสในการเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีดังกล่าวมาแล้ว เป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญที่ทำให้ให้นักวิชาชีพบัญชีไทยเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และหากนักวิชาชีพบัญชีไทยเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานในกลุ่มที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีจำนวนมาก (สมองไหล) จะทำให้ประเทศไทยเกิดการขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการบัญชีของไทย การเร่งพัฒนาให้นักวิชาชีพบัญชีในปัจจุบันมีมาตรฐานในระดับสากล เพื่อทดแทนแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีการเคลื่อนย้ายออกไปยังต่างประเทศจึงมีความสำคัญ ดังนั้นการศึกษาวิจัยถึงแนวทางการยกระดับมาตรฐานนักวิชาชีพบัญชีเข้าสู่มาตรฐานสากล จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรวิชาชีพบัญชีโดยตรง ให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้นในระดับสากล จึงเป็นแนวทางที่ช่วยลดการขาดแคลนแรงงานนักวิชาชีพบัญชีที่มีการเคลื่อนย้ายได้ในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามการพัฒนาแรงงานฝีมือนั้นต้องใช้เวลาในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องจนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพระดับสูง ซึ่งไม่อาจทดแทนแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ นักวิชาชีพบัญชีของไทยยังมีจุดอ่อนด้านทักษะภาษาต่างประเทศและการใช้เทคโนโลยี (دنوف, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับวลัยลักษณ์และมนวิภา (2556) ที่ศึกษาความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทยในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และผลการศึกษา

พบว่าคุณสมบัติที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชี คือ การมีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ โดยส่วนใหญ่แล้วผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ได้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีมีความพร้อมในคุณสมบัติด้านต่าง ๆ สำหรับการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนน้อยกว่าระดับที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง นอกจากนี้สุพจน์และศรีณย์ (2557) กล่าวถึงประเด็นความท้าทายที่นักบัญชีไทยต้องเผชิญ ได้แก่ การรับรู้และความตื่นตัวเพื่อเตรียมความพร้อมของไทยอยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศในภูมิภาค ควรปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพบัญชีในระดับสากล ควรพัฒนาทักษะภาษา และการแข่งขันด้านคุณภาพและชื่อเสียงความชำนาญ จึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรด้านบัญชีของไทยให้มีศักยภาพสูงที่จะสามารถแข่งขันได้กับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศทั้งในกลุ่มภูมิภาคและในระดับสากล (ณัฐชาและจุฑามณ, 2003)

สำหรับปัญหาสมองไหลของแรงงานวิชาชีพบัญชีนั้น การดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณภาพเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากนักวิชาชีพบัญชีที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพสูงนั้น เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของการให้บริการทางบัญชีของไทยทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ หากสำนักงานบัญชีหรือองค์กรที่ให้บริการทางบัญชี มีการรับรู้ มีความเข้าใจ และมีการดำเนินการในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีทั้งที่เป็นพนักงานประจำ พนักงานทำงานบางช่วงเวลา หรือการรับงานอิสระจากสำนักงานบัญชี ได้อย่างเหมาะสมแล้ว นักวิชาชีพบัญชีก็จะมีแรงผลักดันให้ไปทำงานในอาเซียนน้อยลง ดังนั้นการศึกษาวิจัยถึงการรับรู้ ความรู้ และความเข้าใจของสำนักงานบัญชีหรือองค์กรที่ให้บริการทางบัญชีจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานบัญชีหรือองค์กรที่ให้บริการทางบัญชีให้เกิดความผูกพัน มีความก้าวหน้าในงาน และสามารถสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสม จึงเป็นแนวทางที่ช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือนักวิชาชีพบัญชีได้อีกทางหนึ่ง

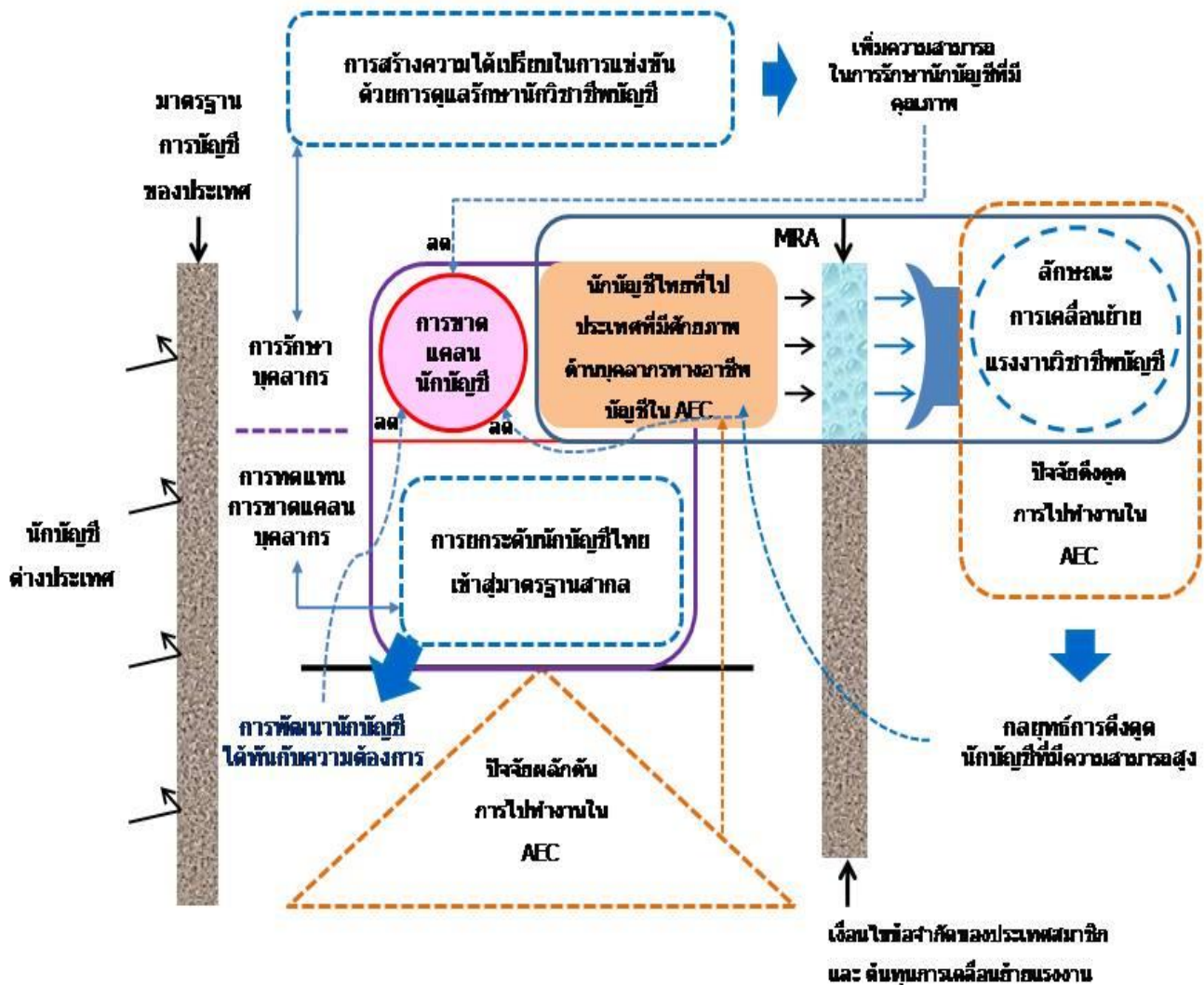
จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การที่แรงงานฝีมือโดยเฉพาะวิชาชีพบัญชีจะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่งมากหรือน้อยนั้น คำถามที่สำคัญ คือ การเคลื่อนย้ายแรงงานนั้นมีลักษณะอย่างไร มีปัจจัยผลักดันอะไร ที่ทำให้นักวิชาชีพบัญชีไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีและประเทศในกลุ่มที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี มีปัจจัยดึงดูดอะไรที่สำคัญที่ดึงดูดนักวิชาชีพบัญชีจากต่างประเทศ รวมทั้งกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี นั้นมีเงื่อนไขความต้องการนักวิชาชีพบัญชีที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างไร นอกจากนี้แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศควรเป็นอย่างไร รวมถึงสำนักงานบัญชีหรือองค์กรที่ให้บริการทางบัญชีควรมีแนวทางในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีอย่างไร เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นคณะวิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในกลุ่มที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี
2. เพื่อพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล
3. เพื่อเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี
4. เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการลดการขาดแคลนแรงงานวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศใน AEC มีกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงกันใน 3 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล และการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี แสดงดังภาพที่ 1 ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชียังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละประเทศใน AEC ที่มีความต่อนักบัญชี และอีกส่วนมาจากตัวนักบัญชีเองจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ทั้งนี้เมื่อมีการเปิด AEC จะทำให้แต่ละประเทศออกแนวทางและข้อตกลงในการเคลื่อนย้ายแรงงานที่ชัดเจน โดยเฉพาะวิชาชีพบัญชีที่อยู่ใน 8 อาชีพเป้าหมายที่จะให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานขึ้น จึงต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันที่ทำให้ให้นักบัญชีเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน รวมทั้งลักษณะการเคลื่อนย้ายที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร และเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจะส่งผลกระทบต่อแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีความสามารถสูงในปัจจุบันจะอาจเกิดความขาดแคลนขึ้นได้ จึงต้องมีการยกระดับนักบัญชีไทยให้เข้าสู่มาตรฐานสากล เพื่อมาทดแทนแรงงานที่เคลื่อนย้ายออกไป รวมทั้งการรองรับกับความต้องการของนักลงทุนต่างชาติที่จะเข้ามาลงทุนในไทยที่มีความต้องการแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในจำนวนที่เพิ่มขึ้น ยิ่งทำให้แรงงานวิชาชีพบัญชีอาจเกิดการขาดแคลนได้ นอกจากนี้การปรับตัวของสำนักงานบัญชีก็มีความสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักบัญชีของตนเอง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการย้ายงานอย่างรวดเร็วซึ่งจะส่งผลกระทบต่อดำเนินงานของสำนักงานบัญชีเอง ดังนั้นสำนักงานบัญชีขนาดกลางและขนาดเล็กจึงต้องเร่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของตนเอง เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จากการขยายตัวของธุรกิจในประเทศที่ออกไปสู่ต่างประเทศ และการขยายตัวของธุรกิจจากต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทย ที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต อันส่งผลให้มีความต้องการนักบัญชีที่มีประสิทธิภาพและความสามารถที่สูงขึ้นเกิดการแย่งตัวบุคลากรที่มีคุณภาพสูง ทำให้สำนักงานบัญชีไทยต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

รวมทั้งการดูแลรักษานักวิชาชีพของตนเอง จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนั้นจะทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรทางการวิชาชีพ เพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอกลยุทธ์ในการดึงดูดนักวิชาชีพที่มีความสามารถสูงไม่ให้เคลื่อนย้ายออกไปต่างประเทศ และกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรทางการวิชาชีพของไทย รวมทั้งกลยุทธ์การพัฒนาสำนักงานวิชาชีพคุณภาพของไทยด้วย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศใน AEC จะประกอบไปด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ของนักบัญชีไทยในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศใน AEC
2. แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของนักบัญชีไทยและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของนักบัญชีไทย และรูปแบบการพัฒนานักบัญชีไทย
3. แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยรักษานักบัญชีในสำนักงานบัญชีไทย
4. แบบสอบถาม เกี่ยวกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี
5. แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม นักบัญชีไทยและอาจารย์ผู้สอนทางการบัญชีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของนักบัญชีไทยและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของนักบัญชีไทย และรูปแบบการพัฒนานักบัญชีไทย
6. แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม สำนักงานบัญชีคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยรักษานักบัญชีในสำนักงานบัญชีไทยและเกี่ยวกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี
7. แบบสัมภาษณ์ นักบัญชีไทยที่ทำงานในต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดันของนักบัญชีไทยในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศใน AEC
8. แบบสัมภาษณ์ อาจารย์ผู้สอนทางการบัญชีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของนักบัญชีไทยและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อจำกัดของนักบัญชีไทย และรูปแบบการพัฒนานักบัญชีไทย
9. แบบสัมภาษณ์ สำนักงานบัญชีคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยรักษานักบัญชีในสำนักงานบัญชีไทยและเกี่ยวกับการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี

ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ขอบเขตเนื้อหาการวิจัย
 - 1.1) การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพของนักบัญชีไทยในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม
 - 1.2) การศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล
 - 1.3) การศึกษาแนวทางการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี
- 2) ขอบเขตพื้นที่วิจัย ประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม
- 3) ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.1) ประชากร ได้แก่ นักบัญชีไทยที่ขึ้นทะเบียนกับสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ นักบัญชีไทยที่ทำงานในต่างประเทศ และสำนักงานบัญชีคุณภาพ

3.2) กลุ่มตัวอย่าง คือ

- กลุ่มที่ 1 นักบัญชีที่ขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 76 คน
- กลุ่มที่ 2 อาจารย์ผู้สอนทางการบัญชีของมหาวิทยาลัยในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 7 คน
- กลุ่มที่ 3 นักบัญชีไทย ที่เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา “ปัญหา ข้อจำกัด และ แนวทางการทำงานในระดับภูมิภาคและระดับประเทศของนักบัญชีไทย” และเป็นนักบัญชีที่มีความสนใจเข้าร่วมให้ข้อมูลตามที่นักวิจัยได้ ประชาสัมพันธ์ โดยมีความแตกต่างของอายุ เพศ และสถานที่ทำงาน จำนวน 12 คน
- กลุ่มที่ 4 กลุ่มนักวิชาชีพบัญชีไทย ที่เข้าร่วมโครงการอบรมสัมมนา “โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทย ใน AEC” และโครงการอบรมสัมมนา “การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทางการบัญชีเพื่อรองรับการเข้าสู่ AEC” รวมจำนวน 193 ตัวอย่าง
- กลุ่มที่ 5 กลุ่มนักวิชาชีพบัญชีไทย ที่ทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศเวียดนาม และประเทศมาเลเซีย อย่างน้อย 12 คน
- กลุ่มที่ 6 กลุ่มหน่วยงาน/องค์กร ที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาชีพบัญชี อย่างน้อย 6 แห่ง ได้แก่ สำนักงานบัญชี สำนักงานจัดหางาน สภาวิชาชีพบัญชีไทยฯ สภาวิชาชีพบัญชีเวียดนาม สถานทูตไทยฝ่ายแรงงานประเทศสิงคโปร์ และ สถานทูตไทยฝ่ายส่งเสริมการค้าประเทศเวียดนาม
- กลุ่มที่ 7 ผู้บริหารหรือตัวแทนในสำนักงานบัญชีคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากกรม พัฒนาธุรกิจการค้า จำนวน 25 คน
- กลุ่มที่ 8 ผู้บริหารหรือตัวแทนในสำนักงานบัญชีคุณภาพ และนักบัญชีผู้สนใจทั่วไป จำนวน 330 คน จากการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการรุ่นที่ 1 2 3 และ 4 เรื่อง การเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี
- กลุ่มที่ 9 ผู้บริหารหรือตัวแทนในสำนักงานบัญชีคุณภาพ จำนวน 99 คน และ สำนักงานบัญชีทั่วไป 153 คน เพื่อนำไปสู่แนวทางการกำหนดกลยุทธ์การดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีให้แก่สำนักงานบัญชีในไทย

4) ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการทำวิจัย 12 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอแนะต่อรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบายและปัญหาของวิชาชีพบัญชี และกระทรวงแรงงาน ได้ทราบช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่กลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ช่วยให้อาจสามารถวางกลยุทธ์ในการดึงดูดแรงงานวิชาชีพที่มีคุณภาพและมีแนวทางในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีแนวทางในการยกระดับคุณภาพของนักบัญชีไทยเพื่อแข่งขันในระดับสากล

2) สำนักงานบัญชีและองค์กรธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาลงสู่สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการรักษามูลค่าของนักบัญชีให้คงอยู่กับกิจการ เพื่อป้องกันภาวะขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชี เมื่อเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตามกรอบ MRA

3) นักบัญชีไทยมีแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถระดับสากล

4) สถาบันการศึกษา ได้แนวทางในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล (International Education Standard: IES)

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยผลักดัน หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มากระตุ้นให้เกิดแรงผลักดันในการย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ขาดการความก้าวหน้าในงาน ขาดความเป็นอิสระ ขาดความผูกพันต่อองค์กร ขาดการสนับสนุนทางสังคม ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ความไม่มั่นคงในงาน โอกาสในการทำงานจำกัด คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี รายได้ต่ำกว่าที่คาดหวัง และไม่พอใจลักษณะของงานที่ทำ

2. ปัจจัยดึงดูด หมายถึง สภาพเงื่อนไขที่มากระตุ้นให้เกิดแรงดึงดูดในการย้ายเข้าไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย สวัสดิการที่ดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ประสบการณ์และการพัฒนาทักษะการทำงาน สถานที่ตั้งใกล้ประเทศไทย การยอมรับและความก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้น โอกาสของการเปลี่ยนงานเพื่อความมั่นคงที่สูงขึ้น โอกาสในการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในต่างประเทศ และความพึงพอใจในชีวิตทางสังคมและวัฒนธรรมในต่างประเทศ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านครอบครัวและด้านประสบการณ์ของนักวิชาชีพบัญชี

4. ช่องทางการไปทำงาน หมายถึง ช่องทางที่นักวิชาชีพบัญชีสามารถออกไปทำงานในกลุ่มประเทศ AEC ได้แก่ ช่องทางนักบัญชีอาเซียน ช่องทางผู้เยี่ยมเยียนทางธุรกิจ และช่องทางผู้โอนย้ายภายในบริษัท/บริษัทในเครือ

5. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หมายถึง การรวมตัวกันของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ทำให้นักบัญชีที่เกี่ยวข้องต้องติดต่อสื่อสารด้วยภาษาของประเทศสมาชิกหรือภาษาอังกฤษที่เป็นภาษาสากล ต้องปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของประเทศสมาชิก และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

6. ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี หมายถึง องค์ความรู้ทางการบัญชีและการเงิน ทางองค์กรและธุรกิจ และทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็นในการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและครบถ้วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การยอมรับ และความน่าเชื่อถือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. ทักษะทางวิชาชีพบัญชี หมายถึง ความสามารถทางปัญญา ทางวิชาการ ทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทางปฏิสัมพันธ์ และทางองค์การและการจัดการ ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือและเกิดความสำเร็จในการทำงาน

8. จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี หมายถึง การประพฤติตามมาตรฐานวิชาชีพบัญชี และกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความโปร่งใส เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ

9. ความสามารถของนักบัญชีไทย หมายถึง หมายถึง การใช้ความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานบัญชีและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง ทันเวลา และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

10. การรักษาพนักงาน หมายถึงการที่สำนักงานบัญชีคุณภาพมีความต้องการให้นักบัญชีที่มีคุณค่าเหล่านั้น สามารถที่จะคงอยู่ในสำนักงานบัญชีคุณภาพได้ยาวนาน ทำให้นักบัญชีมีความมั่นใจและไม่คิดจะไปจากสำนักงานฯ ทำให้นักบัญชีคงอยู่ในสำนักงานบัญชีคุณภาพได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจ

11. สำนักงานบัญชีคุณภาพ หมายถึงสำนักงานที่มีการให้บริการด้านการทำบัญชี ซึ่งอาจไม่ว่าจะจัดตั้งในรูปของบุคคลธรรมดา คณะบุคคล หรือนิติบุคคลก็ได้ ที่ผ่านการตรวจประเมินตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี และได้รับหนังสือรับรองที่ออกจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

12. การสร้างความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง การที่สำนักงานบัญชีสามารถสร้างและรักษานักบัญชีที่มีคุณภาพให้อยู่ในสำนักงานบัญชีนั่นๆ จนกลายเป็นนักบัญชีวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านวิชาชีพบัญชีให้กับนักบัญชีไทย

13. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพนักบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ ที่ได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จัดเป็นเส้นทางที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพนักบัญชีเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีคุณภาพ

14. ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ลักษณะที่นักบัญชีแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีคุณภาพนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดี รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิก และพร้อมที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นสมาชิกของสำนักงานบัญชีคุณภาพแห่งนี้ ให้การสนับสนุน และสร้างสรรค์สำนักงานบัญชีคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

15. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากพนักงานในสำนักงานบัญชีนั้นๆ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในสำนักงานบัญชีนั้นๆ

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีระหว่างประเทศในกลุ่ม AEC จะประกอบไปด้วย หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ แนวคิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) หลักเกณฑ์การยอมรับบริการวิชาชีพบัญชีภายใต้กรอบข้อตกลง MRA การเปิดเสรีการค้าบริการด้านบัญชี รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน โอกาสของนักบัญชีไทยในประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ทักษะทางวิชาชีพบัญชี จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ความสามารถของนักบัญชีไทย แนวคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

อาเซียนเป็นชื่อเรียกย่อของสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations: ASEAN) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2510 ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศไทย สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม สาธารณรัฐสลังกีนีมาเลเซีย สาธารณรัฐพม่า สาธารณรัฐลาว สหภาพพม่า และราชอาณาจักรกัมพูชา โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคง ตลอดจนเสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ ให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี และในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ที่ประชุมสุดยอดอาเซียน (ASEAN Summit) ครั้งที่ 8 ได้ให้ความเห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทางการดำเนินงานเพื่อบูรณาการไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยให้มีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานในอาเซียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2546 ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ออกแถลงการณ์ร่วม (Bali Concord II) เห็นชอบให้มีการรวมตัวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2563 ซึ่งต่อมาได้เร่งรัดให้จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยให้มีการรวมกลุ่มเพื่อเปิดเสรีสินค้าและบริการสำคัญ 11 สาขา (priority sectors) ได้แก่ การท่องเที่ยว การบิน ยานยนต์ ผลิตภัณฑ์ไม่ผลิตกันยาง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ สินค้าเกษตร ประมง เทคโนโลยีสารสนเทศ และสุขภาพ

เป้าหมายของประชาคมอาเซียนในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นั้นมาจากแนวคิดที่ว่า “อาเซียนจะรวมตัวกันเป็นตลาด หรือฐานการผลิตเดียวกัน” (Single market and production base) หมายความว่า จะต้องมีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตได้อย่างเสรีเสมือนอยู่ในประเทศเดียวกัน สามารถดำเนินกระบวนการผลิตในประเทศใดก็ได้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งวัตถุดิบและแรงงานจากหลายประเทศ เพื่อนำมาใช้ในการผลิต ปราศจากอุปสรรคในด้านภาษีและมาตรการที่มีใช้

ภาษี ตลอดจนมีการสร้างมาตรฐานของสินค้าและกฎระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งความจำเป็นที่อาเซียนต้องเร่งรัดการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับอาเซียนเอง และเพื่อส่งเสริมให้อาเซียนเป็นศูนย์กลางภาคในภูมิภาคเอเชีย สามารถคานอำนาจกับประเทศอื่น ๆ ภายในภูมิภาคเอเชียได้ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ด้าน คือ

1. การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตร่วมกัน ให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน แรงงานฝีมือ และเงินทุนอย่างเสรี โดยมีรูปแบบการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของสินค้าอย่างเสรี (Free flow of goods) มุ่งเน้นการลดอุปสรรคในการนำเข้าและส่งออกสินค้าระหว่างประเทศสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากภาษีศุลกากร และข้อจำกัดทางการค้าที่มีใช้ภายใน การปรับปรุงกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้าของอาเซียนให้ทันสมัยและเอื้อต่อการค้าขายในภูมิภาค ตลอดจนการวางมาตรการที่จะอำนวยความสะดวกทางการค้าในด้านต่าง ๆ

1.2 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของบริการอย่างเสรี (Free flow of services) มีการเจรจาเพื่อลดอุปสรรคในการเข้ามาประกอบธุรกิจบริการ โดยให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างเสรี และผู้บริโภคมีเสรีภาพที่จะเลือกใช้บริการต่าง ๆ ตามความพึงพอใจ

1.3 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของการลงทุนอย่างเสรี (Free flow of investment) ได้มีการจัดทำความตกลงด้านการลงทุนของอาเซียนครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้านหลัก คือ การคุ้มครองการลงทุน การอำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการลงทุน การส่งเสริมการลงทุน และการเปิดเสรีการลงทุน เพื่อเป็นการเพิ่มและรักษาระดับความสามารถของอาเซียนในการดึงดูดการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการลงทุนภายในภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน

1.4 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของเงินทุนอย่างเสรี (Free flow of capital) ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดโดยรัฐมนตรีการคลังของอาเซียน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตลาดทุนและการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น โดยประเทศสมาชิกยังสามารถมีมาตรการเพื่อรักษาเสถียรภาพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศได้

1.5 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี (Free flow of skilled labor) แสวงหาความร่วมมือที่จะสร้างมาตรฐานที่ชัดเจนของแรงงานมีฝีมือ และอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานมีฝีมือที่มีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้น

2. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน โดยส่งเสริมกรอบนโยบายด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น นโยบายการแข่งขันของอาเซียน สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา นโยบายภาษี การคุ้มครองผู้บริโภค และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเงิน การขนส่ง เทคโนโลยีสารสนเทศ และพลังงาน

3. การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างประเทศสมาชิก โดยการสนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) พัฒนาและเสริมสร้างขีด

ความสามารถผ่านโครงการต่าง ๆ ภายใต้กรอบการริเริ่มการรวมกลุ่มของอาเซียน เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

4. การบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก เน้นการปรับประสานนโยบายเศรษฐกิจของอาเซียนที่มีต่อประเทศภายนอกภูมิภาค เช่น การจัดทำเขตการค้าเสรี และการสร้างเครือข่ายด้านการผลิตและจำหน่าย เป็นต้น

แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ

ในการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้น เกิดขึ้นเนื่องมาจากปัญหาเรื่องประชากรที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง แต่ปัญหาสำคัญที่ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศนั้นกล่าวได้ว่า คือ เหตุผลทางเศรษฐกิจ ในอดีตที่ผ่านมาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ มักจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากร จากประเทศที่ยากจนไปสู่ประเทศที่เจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยประชากรกลุ่มที่อพยพเคลื่อนย้ายไปมักจะเป็นกลุ่มที่มีทักษะในการประกอบอาชีพสูง เช่น ผู้ประกอบวิชาชีพแพทย์ หรือวิศวกร เป็นต้น ทั้งนี้แนวคิดดังกล่าวอธิบายว่า ประเทศที่ด้อยพัฒนามักจะมีการลงทุนในมนุษย์ เช่น การให้การศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนความก้าวหน้าในการดำรงชีวิตที่ค่อนข้างจำกัด จึงไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศที่ด้อยพัฒนาเท่าใดนัก คนกลุ่มนี้จึงมักจะสมองไหล (Brain drain) ไปยังประเทศที่พัฒนาแล้ว ขณะที่ประเทศที่รับการย้ายถิ่น (Host country) ก็จะได้รับประโยชน์จากทุนมนุษย์เหล่านี้ ในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในงานของตน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศมีลักษณะเป็นการย้ายถิ่นของประชากรจากประเทศด้อยพัฒนาที่มีค่าจ้างแรงงานต่ำ ไปทำงานตามสัญญาจ้างยังประเทศที่ให้ผลตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานสูงกว่า ซึ่งอาจจะเป็นการเคลื่อนย้ายของประชากรทุกระดับทักษะในการประกอบอาชีพ โดยไม่จำกัดอยู่เพียงแต่กลุ่มคนที่มีทักษะ ในการประกอบอาชีพสูง เช่น แพทย์ หรือวิศวกร เป็นต้น การเคลื่อนย้ายแรงงานเช่นนี้ ประเทศที่รับเข้าแรงงานจะสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศสำหรับบางอุตสาหกรรมได้ในระดับหนึ่ง ในขณะที่ประเทศที่แรงงานย้ายออกอาจเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะบางประเภท สำหรับความต้องการแรงงานในประเทศได้เช่นกัน

แนวคิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน

แนวคิดปัจจัยดึงดูดและปัจจัยผลักดัน ที่ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นของแรงงาน เกิดการเคลื่อนย้ายออกจากปัจจัยผลักดัน และเกิดการเคลื่อนย้ายเข้าจากปัจจัยดึงดูด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยผลักดัน ของประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายออก สิ่งที่เป็นปัจจัยผลักดันให้แรงงานเคลื่อนย้ายออกจากประเทศถิ่นต้นทาง ประกอบด้วย

1.1 ภาวะการณ์ว่างงาน และการจ้างงานในระดับต่ำ (Unemployment and underemployment) ภาวะการณ์จ้างในระดับต่ำของประเทศใดที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีปริมาณของกำลังแรงงานที่มากเกินความสามารถรองรับการจ้างงานภายในประเทศนั้น อันส่งผลให้แรงงานส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถหางานทำได้ต้องกลายเป็นผู้ว่างงาน ในขณะที่แรงงานอีกบางส่วนก็ไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ทำให้การใช้กำลังแรงงานไม่เกิดประสิทธิภาพต่อระบบเศรษฐกิจของ

ประเทศนั้นเท่าที่ควร ทั้งอาจกล่าวได้ว่าหากระดับของการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถก่อให้เกิดการจ้างงานได้เพียงพอต่อกำลังแรงงาน แรงงานมักมีแนวโน้มที่จะอพยพหรือย้ายถิ่นไปทำงานยังแหล่งจ้างงานอื่น โดยเฉพาะตลาดแรงงานในต่างประเทศ

1.2 ระดับค่าจ้างหรืออัตราเงินเดือนที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ หากคนงานได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนจากการทำงานต่ำกว่าแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันที่ทำงานในต่างประเทศ หรือเกิดช่องว่างทางรายได้จากการประกอบอาชีพเปรียบเทียบมาก แรงงานเหล่านี้มักมีแนวโน้มที่เคลื่อนย้ายออก เพื่อแสวงหาโอกาสในการทำงานซึ่งมีผลตอบแทนที่สูงกว่า

1.3 การขาดสิ่งจูงใจสำหรับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ แรงงานที่มีความรู้ความชำนาญ หรือมีทักษะ ในการประกอบอาชีพสูงและมองไม่เห็นความก้าวหน้าจากการประกอบอาชีพในถิ่นต้นทาง มักเกิดความประสงค์ที่จะเคลื่อนย้ายไปทำงานยังประเทศ หรือถิ่นปลายทางที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมากกว่า

1.4 นโยบายกำลังคนที่ไม่เหมาะสม การวางแผนการพัฒนากำลังที่ไม่เหมาะสมของประเทศถิ่นต้นทางเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันให้แรงงานเกิดการอพยพย้ายถิ่น โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศที่ด้อยพัฒนา ซึ่งมักเกิดขึ้นในลักษณะของความไม่สมดุลของกำลังคนสำหรับตลาดแรงงาน โดยในบางกิจการมีปริมาณกำลังแรงงานเกินกว่าความจำเป็น ในขณะที่บางกิจการขาดแคลนแรงงานในปริมาณที่สูง นอกจากนี้การขาดโอกาสในการได้รับการฝึกอบรมทางอาชีพ ยังเป็นส่วนประกอบหนึ่งที่เสริมแรงปัจจัยผลักดันด้านนี้ด้วย

1.5 ปัจจัยทางด้านสังคมและการเมือง แรงงานอาจมีความต้องการย้ายถิ่น เนื่องจากความยากลำบากในการดำรงชีวิต อันเกิดมาจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง หรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศของประเทศถิ่นต้นทาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

2. ปัจจัยดึงดูด ในประเทศที่แรงงานเคลื่อนย้ายหรือย้ายถิ่นเข้า

2.1 ระดับค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศถิ่นต้นทาง โดยเฉพาะความแตกต่างของระดับค่าจ้างหรือเงินเดือน รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนประการอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานในสาขาอาชีพเดียวกันกับประเทศถิ่นปลายทาง

2.2 การขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ภาวะการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ หากมีการเผยแพร่ภาวะความต้องการแรงงานของประเทศเหล่านี้แล้วพบว่า มักจะเป็นแรงดึงดูดต่อแรงงานในการย้ายถิ่น

2.3 โอกาสความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต

2.4 ปัจจัยทางสังคมและการเมืองภายในประเทศถิ่นปลายทาง สิ่งดึงดูดทางสังคมและการเมืองให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าประเทศถิ่นต้นทางที่สำคัญประการหนึ่งนอกเหนือจากบริบททางเศรษฐกิจ ได้แก่ การปราศจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง หรือความขัดแย้งทางสังคมของประเทศถิ่นปลายทาง เช่น การกีดกันในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา การแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ หรือความแตกต่างในความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น

ข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs)

การจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) เป็นผลมาจากการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ 9 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2547 ณ เกาะบาหลี ประเทศอินโดนีเซีย ในด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลักเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีดังกล่าวเป็นการเคลื่อนย้ายเฉพาะแรงงานฝีมือและจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (MRAs) ของอาเซียน โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีนั้นจะเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2558 ซึ่งปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมกันแล้วใน 7 สาขาด้วยกัน คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม การสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชี ส่วนสาขาอื่น ๆ ยังอยู่ระหว่างการพิจารณาข้อตกลงยอมรับร่วมกัน ทั้งนี้บุคลากรในสายอาชีพดังกล่าว หากมีความสามารถและผ่านเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติตามที่แต่ละประเทศกำหนดได้ ก็จะไปทำงานในกลุ่มสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศได้อย่างเสรี

เมื่อการเดินทางระหว่างประเทศทำได้ง่าย หรือเดินทางไปได้โดยเสรีจึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของบรรดาผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศภาคีสมาชิกอื่นของอาเซียนมากขึ้น ไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือการดำรงชีวิตที่ดีกว่าประเทศไทย จึงทำให้เกิดสภาพ “สมองไหล” ของประชากรที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ผลกระทบจากการค้าบริการเสรีจะกระทบกับวิชาชีพที่เปิดเสรีขึ้นอยู่เกี่ยวกับว่า วิชาชีพนั้นเป็นสาขาที่มีความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกันจากต่างประเทศหรือไม่ บางสาขาวิชาชีพอาจมีความเสี่ยงต่อการแข่งขันมากกว่าสาขาวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะเฉพาะ นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายเสรีทางด้านแรงงาน อาจนำมาซึ่งปัญหาในเรื่องของช่องว่างทางรายได้และสวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน

หลักเกณฑ์การยอมรับบริการวิชาชีพบัญชีภายใต้กรอบข้อตกลง MRA

ประเทศสมาชิกอาเซียน ยอมรับว่าการศึกษา ใบอนุญาต การแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ และประสบการณ์ อาจเป็นองค์ประกอบหลักในการพิจารณาให้การยอมรับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษา ประเทศสมาชิกอาเซียนตกลงว่า นักบัญชีอาชีพ (Practicing Professional Accountant : PPA) ของประเทศสมาชิกซึ่งขอให้มีการยอมรับในอีกประเทศสมาชิกต้องได้รับการศึกษาตามเงื่อนไขที่มี ผลบังคับใช้อยู่ในประเทศแหล่งกำเนิดซึ่งหนังสือรับรองการศึกษาของบุคคลนั้นอาจถูกประเมินและยอมรับโดยคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (National Accountancy Body : NAB) และ/หรือ สภาวิชาชีพบัญชี (Professional Regulatory Authority: PRA) ของประเทศผู้รับว่าผ่านเกณฑ์เงื่อนไขทางการศึกษาในประเทศผู้รับ

2. ใบอนุญาต ในกรณีที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานกำกับดูแลอื่นนอกเหนือจากคณะกรรมการกำกับดูแลการประกอบวิชาชีพบัญชี (NAB) และ/หรือ สภาวิชาชีพบัญชี (PRA) กำหนดให้ต้องมีใบอนุญาตอื่น ๆ ในการประกอบวิชาชีพ ประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้กฎระเบียบภายในจะต้อง

พยายามอย่างเต็มความสามารถในการอำนวยความสะดวกให้นักบัญชีอาชีพ (PPA) ของประเทศสมาชิกอื่นได้รับการอนุมัติที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพบัญชี

3. การแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ ประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดให้นักบัญชีอาชีพ (PPA) ซึ่งขอให้มีการยอมรับในประเทศนั้น แสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการประกอบวิชาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจว่านักบัญชีอาชีพ (PPA) มีความรู้ ความสามารถครบถ้วนตามกฎหมายระเบียบภายในของประเทศผู้รับ

4. ประสพการณ์ นักบัญชีอาชีพ (PPA) ที่ต้องการให้มีการยอมรับจะต้องมี ประสพการณ์ครบถ้วนตามความต้องการที่ระบุไว้โดยประเทศผู้รับ

5. มาตรฐานและแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ (IFAC) ประเทศสมาชิกอาเซียนควรที่จะนำเอามาตรฐานและแนวทางของสภาวิชาชีพบัญชีนานาชาติ (International Federation of Accountants: IFAC) มาใช้ในการกำหนดความสามารถด้านวิชาชีพและคุณสมบัติต่าง ๆ สำหรับการประกอบวิชาชีพบัญชีของประเทศสมาชิกอาเซียนภายใต้กฎระเบียบภายในของประเทศสมาชิกนั้น ๆ (สำนักบัญชีธุรกิจ, 2555)

การเปิดเสรีการค้าบริการด้านบัญชี

การเจรจาการค้าหลายฝ่ายรอบอุรุกวัยภายใต้กรอบการเจรจาแกตต์ หรือในปัจจุบัน คือ องค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ทำให้เกิดความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการ (General Agreement on Trade in Service: GATS) ซึ่งจัดว่าเป็นความตกลงระดับพหุภาคีว่าด้วยการค้าบริการระหว่างประเทศฉบับแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการร่างกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยเกี่ยวกับการค้าบริการระหว่างประเทศ รวมทั้งเพื่อขยายการค้าภายใต้เงื่อนไขของความโปร่งใสและให้มีการเปิดเสรีตามลำดับ ทั้งนี้จะต้องไม่ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับภายในและคำนึงถึงการค้าบริการขององค์การระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศคู่ค้าทั้งหลาย และเพื่อการพัฒนาประเทศกำลังพัฒนา โดยมีรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. รูปแบบการค้าบริการ การบริการด้านบัญชีและสอบบัญชี จัดเป็นสาขาธุรกิจวิชาชีพ (Professional Services) ภายใต้สาขาบริการด้านธุรกิจ (Business Services) ซึ่งหลังจากการเจรจารอบอุรุกวัยสิ้นสุด ประเทศสมาชิก 54 ประเทศได้จัดทำตารางผูกพันเฉพาะ ในสาขาบริการด้านการบัญชีและการสอบบัญชีขึ้น ทั้งนี้การเปิดเสรีการค้าบริการมี 4 รูปแบบ (กรมอาเซียน, 2556) คือ

รูปแบบที่ 1 การเข้าสู่ตลาดโดยให้บริการข้ามพรมแดน (Cross Border Supply) เป็นการให้บริการจากพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการไปยังพรมแดนของประเทศที่เป็นลูกค้า โดยบริการ (ผู้ส่งออก) ยังคงอยู่ในประเทศตน เช่น การให้บริการโทรศัพท์ทางไกลจาก สปป.ลาว มาประเทศไทยโดยบริษัทผู้ให้บริการตั้งอยู่ที่ประเทศไทย การจ่ายเงินออนไลน์ และจ่ายเงินค่าธรรมเนียมโอนเงินข้ามประเทศ

รูปแบบที่ 2 การออกไปใช้บริการนอกประเทศ (Consumption Aboard) เป็นการให้บริการที่เกิดขึ้นในพรมแดนของประเทศผู้ให้บริการ โดยผู้เป็นลูกค้าเดินทางจากประเทศตนเข้ามาขอรับ

บริการในประเทศผู้ให้บริการ เช่น ผู้ป่วยชาวบรูไนฯ เดินทางมารับการผ่าตัดจากโรงพยาบาลที่อยู่ในประเทศไทย

รูปแบบที่ 3 การเปิดให้ตั้งธุรกิจภายในประเทศ (Commercial Presence) เป็นการที่ผู้ให้บริการเข้าไปลงทุน หรือร่วมลงทุนจัดตั้งธุรกิจ (นิติบุคคล) เพื่อให้บริการในประเทศลูกค้า หรือเป็นการเปิดสาขาธุรกิจในต่างประเทศ

รูปแบบที่ 4 การให้บุคลากรเข้ามาให้บริการภายในประเทศ (Presence of Natural Persons) เป็นลักษณะของการที่บุคคลธรรมดาเดินทางเข้าไปทำงานประกอบวิชาชีพในสาขาบริการด้านต่าง ๆ ในประเทศลูกค้า หรือการย้ายจากบริษัทแม่ไปทำงานในสำนักงานของบริษัทเดิมในต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาแต่ละรูปแบบของการให้บริการด้านบัญชีแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศสมาชิกผูกพันเปิดเสรีในรูปแบบที่จะให้คนชาติของตนเองออกไปใช้บริการด้านบัญชีในต่างประเทศได้โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ กันมากที่สุด แต่มีการระบุน่าจะไม่ผูกพัน เปิดเสรีในรูปแบบของการให้บริการข้ามพรมแดนกันมากที่สุด สำหรับการให้คนต่างชาติเข้าไปจัดตั้งหน่วยธุรกิจ และการให้คนต่างชาติเข้าไปประกอบวิชาชีพในประเทศ ซึ่งเป็นรูปแบบการให้บริการที่สมาชิกให้ความสนใจกันมากนั้น สมาชิกเกือบทั้งหมดจะผูกพันเปิดเสรีแบบมีเงื่อนไข

2. ความสำเร็จของ WTO ภายใต้ความตกลงว่าด้วยการค้าบริการได้มีการจัดตั้งคณะมนตรีว่าด้วยการค้าบริการ (The Council for Trade in Services) ซึ่งคณะมนตรีดังกล่าวได้มีมติเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2538 ให้จัดตั้งคณะทำงานว่าด้วยบริการวิชาชีพ (Working Party on Professional Services: WPPS) ให้มีหน้าที่จัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวินัยที่จำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดทางคุณสมบัติและวิธีดำเนินการมาตรฐานทางเทคนิคและข้อกำหนดในการออกใบอนุญาต ในส่วนของการบริการวิชาชีพจะไม่สร้างอุปสรรคทางการค้าโดยไม่จำเป็น โดยเริ่มจากสาขาการบัญชีเป็นลำดับแรก สำหรับแนวทางการทำความเข้าใจหรือข้อตกลงยอมรับร่วมกันในสาขาการบัญชี (Guidelines for Mutual Recognition Agreements or Arrangements in the Accountancy Sector) ซึ่ง WPPS ได้จัดทำเสร็จสิ้นตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2540

3. การบริการสาขาวิชาชีพบัญชี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 บริการบัญชี และตรวจสอบบัญชี ครอบคลุมกิจกรรม บริการตรวจสอบงบการเงิน บริการวิเคราะห์งบการเงิน บริการเตรียมจัดทำงบการเงินสำหรับบริษัทเอกชน และบริการด้านบัญชีอื่น ๆ

3.2 บริการรับทำบัญชี ยกเว้นการคืนภาษี ครอบคลุมกิจกรรม บริการรับทำบัญชี ยกเว้นการคืนภาษี

4. ผลกระทบจากการเปิดเสรีการค้าบริการวิชาชีพบัญชี

4.1 ผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ อัตราการจ้างแรงงานนักบัญชีและผู้สอบบัญชีไทยสูงขึ้น เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีด้านระบบสารสนเทศทางการบัญชี เกิดการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของผู้สอบบัญชีไทย จำนวนผู้ให้บริการด้านวิชาชีพบัญชีมีมากขึ้น และผู้บริโภคมีทางเลือกมากขึ้นและได้รับบริการที่มีคุณภาพดีขึ้นในอัตราค่าบริการที่ถูกลง

4.2 ผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ สำนักงานบัญชีไทยอาจสูญเสียแรงงานให้กับสำนักงานต่างชาติ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถใช้ประโยชน์จากขนาดกิจการ สำนักงานบัญชีไทยอาจไม่สามารถให้บริการที่หลากหลายและมีมาตรฐานระดับสากล และสำนักงานบัญชีต่างชาติอาจมีการรวบรวมกิจการมากขึ้นเพื่อขยายส่วนแบ่งทางการตลาด

รูปแบบการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน

การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนตามกรอบข้อตกลงยอมรับร่วม (Mutual recognition arrangements: MRAs) นั้นจะเป็นการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ (Skilled labor) เท่านั้นที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ แต่มักมีความเข้าใจผิดว่ารวมถึงแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled labor) ด้วยซึ่งไม่เคยมีการตกลงแต่อย่างใด สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีนั้น มีเพียงการกำหนดคุณสมบัติไว้ว่าแรงงานที่จะเคลื่อนย้ายจะต้องมีคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในข้อตกลงยอมรับร่วม (MRAs) เหล่านี้เท่านั้นที่จะสามารถเข้ามาทำงานและออกไปทำงานในประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของแรงงาน หรือ MRAs เสร็จไปแล้ว 8 วิชาชีพ โดยสามารถจำแนก MARs ได้เป็น 2 รูปแบบ (TPA news รู้ทัน AEC, 2014) ได้แก่

รูปแบบแรก คือ การจัดทำมาตรฐานคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งมักจะเป็นวิชาชีพที่มีทักษะขั้นสูงในการประกอบวิชาชีพ โดย 5 วิชาชีพแรก ได้แก่ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล แพทย์ และทันตแพทย์ ได้กำหนดคุณสมบัติลงในรายละเอียด เรื่องวุฒิการศึกษา การมีใบอนุญาตภายในประเทศของตน จำนวนปี และประเภทของประสบการณ์ทำงานภายหลังการจบการศึกษา การศึกษาต่อเนื่อง และเรื่องจริยธรรม โดยในอนาคตหากนักวิชาชีพที่สามารถทำตนเองให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม MRA ก็จะสามารถเดินทางไปขอใบรับรองในสาขาวิชาชีพของประเทศสมาชิกอาเซียนได้

รูปแบบที่สอง คือ กรอบข้อตกลงของวิชาชีพนักสำรวจและนักบัญชี เนื่องจากแต่ละประเทศมีรูปแบบการศึกษาและวิธีการปฏิบัติงานที่มีข้อกำหนดที่แตกต่างกัน ดังนั้นอาเซียนจึงกำหนดเป็นเพียงกรอบข้อตกลงกว้าง ๆ (MRA Framework) ว่านักสำรวจ นักบัญชีที่จะสามารถทำงานระหว่างคู่ประเทศหนึ่ง ๆ ของอาเซียนได้ต้องมีคุณสมบัติในประเด็นใดบ้าง ส่วนในรายละเอียดเรื่องจำนวนปี เรื่องระดับการศึกษา ให้แต่ละคู่ประเทศในอาเซียนไปตกลงกันเอง สำหรับบริการการท่องเที่ยวซึ่งเป็นวิชาชีพล่าสุดที่มีการจัดทำ MRA นั้นมีตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องถึง 32 ตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับล่างสุดไปจนถึงระดับบน ซึ่ง MRA ด้านการท่องเที่ยวจะมีลักษณะเป็นคุณสมบัติของผู้ที่จะมาขออนุญาตออกใบรับรองการทำงานแบบ Competency base กล่าวคือ จะกำหนดคุณสมบัติเป็นตำแหน่งงานย่อย ๆ ว่าคนที่มาขอทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ต้องมีความสามารถทำอะไรได้บ้าง ไม่ได้มีการกำหนดในลักษณะวุฒิการศึกษา หรือใบอนุญาตการทำงานในประเทศเช่นเดียวกับอีก 7 วิชาชีพข้างต้น

โอกาสของนักบัญชีไทยในประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี

การประกอบวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประเทศอาเซียน ประเทศที่นักบัญชีไทยมีโอกาสในการเข้าไปประกอบวิชาชีพบัญชี ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สิงคโปร์ เป็นประเทศที่มีประชากรประมาณ 5 ล้านคน แต่มีขนาดการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงที่สุดใน 10 ประเทศอาเซียน ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ ทำให้ประชากรส่วนใหญ่มีทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ค่อนข้างดีมาก มีองค์กรวิชาชีพบัญชีของสิงคโปร์ คือ Institute of Singapore Chartered Accountants (ISCA) ทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรธุรกิจเอกชนในการพัฒนาวิชาชีพบัญชีของประเทศ โดยมีเป้าหมายที่จะให้องค์กรวิชาชีพบัญชีได้รับการยอมรับในระดับสากลและสร้างคุณค่าแก่สมาชิกวิชาชีพ ผู้ที่จะทำงานจะต้องเป็นบุคคลที่ได้ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายนักบัญชี (Public Accountant: PA) และได้รับอนุญาตให้บริการทางด้านตรวจสอบบัญชีและแสดงความเห็นต่องบการเงินหรือดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอยู่ในความดูแลของ The Accounting and Corporate Regulatory Authority (ACRA) (ฝ่ายต่างประเทศ, FAP Newsletter No.10)

สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็น PA มีดังต่อไปนี้

1. วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าตามที่กฎหมายกำหนด หรือได้ผ่านการทดสอบขององค์กรวิชาชีพบัญชีสากลให้วุฒิทางการศึกษาเทียบเท่า เช่น CPA Australia, AICPA, ACCA เป็นต้น
2. การมีประสบการณ์ทำงาน อย่างน้อย 3 ปี ซึ่งถือว่าสำคัญมาก
3. การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง อย่างน้อย 40 ชั่วโมงในรอบระยะเวลา 12 เดือน ก่อนการสมัครขึ้นทะเบียน
4. การสำเร็จโปรแกรมศึกษาทางด้านจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพที่จัดโดย ISCA
5. ความเชี่ยวชาญในกฎหมายท้องถิ่น โดยผ่านการทดสอบวิชากฎหมายองค์กร ภาษาการ และการจัดการภาษีของสิงคโปร์
6. การเป็นสมาชิก ISCA ประเภท CA หรือ Fellow Member เท่านั้น
7. ผู้ขึ้นทะเบียน PA ต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 21 ปี

มาเลเซีย เป็นประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย มีความเป็นพหุสังคม ประชากรมีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษและภาษาบาฮาซา มลายู ที่มีการใช้ในหลายประเทศในอาเซียน มีองค์กรวิชาชีพบัญชี คือ Malaysian Institute of Accountants (MIA) แบ่งสมาชิกเป็น 3 ประเภท คือ Chartered Accountants (CA) Licensed Accountants (LA) และ Associate Members จำนวนสมาชิกประมาณ 30,500 คน โดยสมาชิกส่วนใหญ่เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพบัญชีอื่นที่ MIA ยอมรับให้เข้าเป็นสมาชิกได้ และสมาชิกเกือบทั้งหมดเป็นสมาชิกประเภท CA โดยตาม Accountants Act 1967 ระบุว่านักบัญชีต้องเป็นสมาชิกประเภท CA หรือ LA กับ MIA (ฝ่ายต่างประเทศ, FAP Newsletter No.19)

สำหรับคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็น CA มีดังต่อไปนี้

1. สอบผ่านการทดสอบ Part 1 (การทดสอบระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซียตามที่กำหนด) และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปีในงานบริการด้านบัญชี หรือ
2. เป็นสมาชิกกับองค์กรวิชาชีพบัญชีที่ยอมรับในประเทศ หรือระดับสากล เช่น Malaysian Institute of Certified Public Accountants, Institute of Chartered Accountants in England

and Wales, Association of Chartered Certified Accountants, CPA Australia และ Chartered Institute of Management Accountants เป็นต้น หรือ

3. ผ่านการทดสอบวัดคุณสมบัติของ MIA และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปีในงานบริการด้านบัญชี

4. การเป็นสมาชิก CA และสามารถปฏิบัติงานอิสระได้จะต้องมีแหล่งพำนักในประเทศมาเลเซีย

เมื่อมีคุณสมบัติเป็น CA แล้ว สามารถปฏิบัติงานคนเดียว หรือปฏิบัติงานร่วมกับ CA คนอื่น รวมทั้งสามารถจัดตั้งสำนักงานทำบัญชีได้ โดยมาเลเซียกำหนดให้งานด้านการสอบบัญชี ด้านภาษีอากร และผู้ชำระบัญชี ต้องได้รับอนุญาตการทำงานกับ Ministry of Finance โดยมีคุณสมบัติและเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ CA ของประเทศมาเลเซียต้องได้รับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องอย่างน้อย 120 ชั่วโมงภายในระยะเวลา 3 รอบปฏิทิน โดยแต่ละปีต้องมีอย่างน้อย 20 ชั่วโมง

เวียดนาม เป็นประเทศที่มีการประกาศกฎหมายว่าด้วยการลงทุนต่างชาติ ในรูปแบบการร่วมทุน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ โดยประเทศอาเซียนต่างให้ความสนใจลงทุนในเวียดนามเนื่องจากตลาดขนาดใหญ่ มีความสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติ มีแรงงานที่มีศักยภาพและมีราคาถูก เมืองครีวิชาชีพบัญชีของประเทศเวียดนาม คือ The Vietnam Accounting Association (VAA) มีสมาชิกรวมประมาณ 8,000 คน และ The Vietnam Association of Certified Public Accountants (VACPA) เป็นองค์กรในการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ประเทศเวียดนามมี Practicing Accountant ประมาณ 160 คน มีผู้ได้รับใบอนุญาตผู้สอบบัญชี 1,600 คน และสำนักงานสอบบัญชี 160 แห่ง (ฝ่ายต่างประเทศ, FAP Newsletter No.20)

สำหรับคุณสมบัติของการเป็นนักบัญชีที่ประเทศเวียดนาม มีดังนี้

1. การขอสมัครเป็น Accounting Practitioner Certificates มีข้อกำหนด ด้านวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าทางด้านการเงิน การบัญชี หรือการสอบบัญชี มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 60 เดือน และได้รับการทดสอบความรู้เชิงเทคนิคทางวิชาชีพ 6 วิชา และทักษะทางภาษา 1 วิชา และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามจรรยาบรรณและกฎหมายกำหนด

2. ผู้ที่เป็น Accounting Practitioner Certificates แล้วสามารถขอรับใบอนุญาต Audit Practitioner Certificates ได้โดยผู้ขอรับใบอนุญาตทั้งสองประเภทนี้ต้องเป็นสมาชิกกับหน่วยงานวิชาชีพบัญชี และ Ministry of Finance (MOF) เป็นผู้พิจารณาให้ใบอนุญาต

MOF ของประเทศเวียดนามยอมรับการขึ้นทะเบียนของนักบัญชีต่างชาติที่ได้ประกอบวิชาชีพบัญชี จาก The Association of Chartered Certified Accountant (ACCA) หรือ Certified Practicing Accountant Australia (CPA Australia) โดยนักบัญชีต่างชาติต้องเข้ารับการทดสอบกฎหมายเวียดนาม ซึ่งจัดทดสอบเป็นภาษาเวียดนาม

สำหรับการเข้าไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี เมื่อได้มีการขึ้นทะเบียนนักบัญชีอาเซียนแล้ว หากมีความประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ จะต้องดำเนินการยื่นขออนุญาตเป็นนักบัญชี

ต่างตัวจดทะเบียนที่ประเทศที่มีความประสงค์จะไปทำงาน นักบัญชีต่างตัวจดทะเบียน (Registered Foreign Professional Accountant: RFPA) หมายถึง นักบัญชีอาเซียนที่ขอทำงานและได้รับอนุญาตโดยผู้มีอำนาจกำกับดูแลด้านวิชาชีพ (MC) ของประเทศผู้รับ (Host Country) ให้ทำงานได้ นักบัญชีต่างตัวจดทะเบียนจะไม่สามารถประกอบวิชาชีพเพียงลำพังในประเทศผู้รับ แต่จะต้องปฏิบัติงานร่วมกับนักบัญชีวิชาชีพของประเทศผู้รับหนึ่งคนหรือมากกว่า ภายใต้บังคับของกฎหมายและระเบียบภายในและที่สามารถนำมาใช้บังคับได้ การปฏิบัติงานดังกล่าวต้องไม่รวมถึงการลงนามในรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและบริการทางบัญชีอื่น ๆ ที่ต้องมีใบอนุญาตภายในประเทศ สามารถสรุปขั้นตอนการเป็นนักบัญชีอาเซียนได้ดังภาพที่ 2

สรุปภาพของการเป็นนักบัญชีอาเซียน และการเป็นนักบัญชีต่างตัวจดทะเบียน

ประเทศต้นกำเนิด



ประเทศผู้รับ



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการเป็นนักบัญชีอาเซียน

ที่มา: จดหมายข่าว สภาวิชาชีพบัญชี, ฉบับที่ 15 มีนาคม 2557

ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ม.ป.ป.) ได้กำหนดความรู้หลักของโปรแกรมการศึกษาทางวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วย ความรู้ 3 ด้าน คือ ความรู้ทางการบัญชี การเงิน และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ความรู้ทางองค์กรและธุรกิจ และ ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านที่ 1 ความรู้ทางบัญชี การเงิน และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดพื้นฐานความรู้หลักที่จำเป็นต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เนื้อหาหลักสูตรด้านการบัญชีต้องเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อสนองความต้องการของสภาพแวดล้อมของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป ความรู้ทางบัญชี การเงิน และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ด้านที่ 2 ความรู้ทางองค์กรและธุรกิจ ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเข้าใจสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน เป็นความรู้อย่างกว้าง ๆ ด้านธุรกิจ ด้านองค์กรภาครัฐ รวมไปถึงวิธีจัดการองค์กร วิธีจัดหาเงินทุน และวิธีบริหารงานธุรกิจในสภาพแวดล้อมระดับโลกที่ธุรกิจดำเนินงานอยู่ และด้านที่ 3 ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่เพียงใช้ข้อมูลสารสนเทศและใช้ทักษะการควบคุมเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ยังต้องมี

บทบาทสำคัญโดยเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการเพื่อประเมิน ออกแบบ และจัดการระบบสารสนเทศ เหล่านั้น

ทักษะทางวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ม.ป.ป.) ได้กำหนดทักษะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย ทักษะ 5 ด้าน คือ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน ทักษะทางคุณลักษณะ เฉพาะบุคคล ทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร และทักษะทางองค์การและการจัดการทาง ธุรกิจ

จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้ประกาศข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี เรื่อง จรรยาบรรณ ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ลงวันที่ 8 กันยายน 2553 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการควบคุมความประพฤติ และการดำเนินงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ไว้ดังนี้

1. ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยผู้ประกอบวิชาชีพ บัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี ด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพนั้น นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานอย่าง ตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง และต้องไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่น อ้างว่าได้ปฏิบัติงาน โดยที่ไม่ได้มีการปฏิบัติงานจริง

2. ความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพ ด้วยความมีสติ เอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถและระมัดระวังรอบคอบ นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ ทันสมัยอยู่เสมอ

3. การรักษาความลับ โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กร ที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพและความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัด ไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณีที่เป็น การเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

4. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบและ ปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

5. ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคล ที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ปฏิบัติหน้าที่ให้ โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน พยายาม ดูแลทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัด ต้องใช้เวลา และ ทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้ง

ทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัด รวมถึงนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของ) ของผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี

6. ความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณทั่วไป โดยผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องไม่แย่งงานวิชาชีพบัญชีจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่น ต้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบตนหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่นหรือองค์กรที่ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่นสังกัดอยู่ ต้องไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานวิชาชีพบัญชีมาให้ตน ต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาชีพบัญชีโดยมิได้คำนึงถึงลักษณะความเสี่ยง ความซับซ้อนและปริมาณของงานที่ตนให้บริการหรือมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาชีพบัญชี อีกทั้งต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

ความสามารถของนักบัญชีไทย

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลกซึ่งมีการเปิดเสรีการค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และการเคลื่อนย้ายฝีมือแรงงาน ทำให้วิชาชีพของไทยต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการหลั่งไหลเข้ามาเปิดกิจการและการเข้ามาของนักวิชาชีพต่างชาติ โดยต้องมีการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีศักยภาพสูงเพียงพอต่อการแข่งขันได้กับนักวิชาชีพบัญชีของต่างประเทศทั้งในกลุ่มภูมิภาคและในระดับสากล (ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามาน สิทธิผลวนิชกุล, 2554) ข้อมูลทางการบัญชีเป็นข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางเศรษฐกิจ ดังนั้นเพื่อให้ผลงานของนักบัญชีเป็นที่เชื่อถือได้ ผู้ทำบัญชีจะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดและควรเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทางการบัญชีที่ดี ได้แก่ ความรู้ทางด้านการบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และด้านการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพ (ลลิตา แวนแก้ว, ญาณินท์ ตั้งภิญโญพุดธิคุณ, และ ไตรรงค์ สวัสดิกุล, 2558) นอกจากนี้ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และตีความ มีการจัดทำบัญชีจากข้อมูลในเอกสารบัญชีและเอกสารประกอบอื่นอย่างครบถ้วน ถูกต้องและเชื่อถือได้ สามารถจัดทำรายงานทางบัญชีได้อย่างถูกต้อง สามารถเชื่อมโยงความรู้ด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ (จตุพรชาติบัวหลวง, สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์, และวราพร เปรมพาณิชย์กุล, 2558)

แนวคิดการรักษาพนักงานให้คงอยู่

Taunton, Krampitz&wood (1989, อ้างถึงในปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) กล่าวถึงทฤษฎีเรื่องการคงอยู่ (Theory model of retention) ว่าประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา

2. ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organization characteristics) ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจอิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

Berger & Berger (2004, อ้างในปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์, 2553) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงานในองค์การและพนักงานใหม่ที่ยูนอกองค์การและปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานในองค์การ ใน The Talent Management Handbook Creating Organizational Excellence by Identify Developing and Promotion Your Best People ตามลำดับตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดและการรักษาพนักงาน

ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน
1	การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการด้านสุขภาพที่แข่งขันได้ในตลาดแรงงาน	การพัฒนาทักษะของพนักงาน
2	โอกาสก้าวหน้าในองค์การ	ความเข้าใจต่อความต้องการของพนักงาน
3	ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	การจ่ายเงินเดือนที่แข่งขันได้ในตลาดได้
4	โปรแกรมเกษียณอายุการเพิ่มค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	โปรแกรมด้านทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ
5	การตระหนักถึงความสำคัญของงาน	การชี้แจงความคาดหวังที่องค์การมีต่อพนักงานและความคาดหวังผลตอบแทนจากองค์การของพนักงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก Engagement Components ทั้งหมด 4 ด้าน คือ

1. ด้านองค์การ (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยด้านงาน การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์การ

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์การ

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) ซึ่งเป็นการวางระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรขององค์กร ที่ต้องการให้เกิดความสมดุลระหว่างความสามารถของบุคลากร กับความต้องการของแต่ละอาชีพภายในองค์กร โดยวางหลักเกณฑ์การเข้าสู่สายอาชีพตามคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มตำแหน่งในแต่ละสายอาชีพนั้นๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามขีดความสามารถ และสอดคล้องกับที่บริษัทต้องการ โดยการช่วยเหลือจากบริษัทตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่ง โดยสามารถแยกออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ในแง่บุคคลแต่ละคน หมายถึง การให้โอกาสแก่พนักงานในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นเมื่อเข้าทำงานในบริษัท เพื่อให้พร้อมที่จะรับผิดชอบหน้าที่ หรือมีโอกาสได้เปลี่ยนแปลงสถานภาพเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาเทคนิคต่างๆ เพื่อสร้างความก้าวหน้าแก่ตัวพนักงาน

2. ในแง่ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้วางแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพตามความสามารถที่ธุรกิจต้องการ เพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตในหน้าที่การงานของตนร่วมกับผู้บังคับบัญชา เช่น การให้มีโอกาสเติบโตโดยการพัฒนาฝึกอบรม ในโอกาสสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่การงาน การรับผิดชอบโครงการพิเศษ เป็นต้น

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, อ้างในบวรสิทธิ์ กุศลวงศ์, 2545) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า ได้แก่

1. ลักษณะของงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นวิชาชีพเฉพาะด้านซึ่งมักจะมีข้อจำกัด และเป็นการจำกัดความก้าวหน้าให้อยู่ในเฉพาะกลุ่ม

2. ลักษณะและความสนใจของบุคคล เนื่องจากบุคคลซึ่งสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มักจะมีโอกาสที่จะให้ความสนใจและทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพนั้น

3. นโยบายและเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรกำหนดนโยบายและเป้าหมายเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพไว้ชัดเจนแล้ว การพัฒนาสายอาชีพย่อมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Charles Handy (1995, อ้างถึงในรุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ) กล่าวถึงรูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. **วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท** (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจน และมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่
2. **วัฒนธรรมที่เน้นงาน** (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ
3. **วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล** (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กร จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง
4. **วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ** (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

บทที่ 2

ข้อค้นพบของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน มีข้อค้นพบ ดังนี้

- 1) ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน
- 2) การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล
- 3) การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี

ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน

ปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อนักบัญชีไทยให้มีความสนใจในการออกไปทำงานในต่างประเทศพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีอิทธิพล 3 อันดับแรก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำกว่าที่คาดหวัง ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อนักบัญชีไทยให้มีความสนใจในการออกไปทำงานในต่างประเทศในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่สำคัญในระดับมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาทางภาษา รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งงานจะพบว่า ตำแหน่งผู้สอบบัญชีปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน ตำแหน่งผู้ทำบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย การพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายบัญชี ปัจจัยดึงดูดที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศไทย ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาประสบการณ์และทักษะการทำงาน รวมทั้งสวัสดิการ

สำหรับปัจจัยเสริมที่สำคัญ 3 อันดับแรก ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ AEC และมีเพื่อนทำงานอยู่ในต่างประเทศ

ในส่วนของช่องทางการไปทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนให้ความเห็นว่าง ช่องทางการไปทำงานโดยผ่านบริษัทข้ามชาติ มีโอกาสมากที่สุด รองลงมาเป็นบริษัทจัดหางาน และติดตามนักลงทุน โดยประเทศใน AEC ที่มีความสนใจในการไปทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไนตามลำดับ

กลุ่มที่สนใจในการไปทำงานในต่างประเทศ และสนใจทำงานกับบริษัทต่างชาติ พบว่า กลุ่มที่มีความสนใจมากที่สุด ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการฝ่ายบัญชี

ช่องทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และเวียดนาม จะมีการเคลื่อนย้ายของนักบัญชีอยู่สองประเภท คือ ผู้สอบบัญชี และผู้ทำบัญชี

1) ประเภทผู้สอบบัญชี การเคลื่อนย้ายแรงงานจะผ่านทางช่องทางการโอนย้ายในบริษัท/บริษัทในเครือ ที่เป็นบริษัทข้ามชาติ เช่น สำนักงานสอบบัญชี Big 4 เป็นต้น ในการลักษณะของการโอนย้ายชั่วคราว มีระยะเวลาตั้งแต่ 4 เดือน ถึง 2 ปี เพื่อหาประสบการณ์ หลังจากหมดระยะเวลาในการแลกเปลี่ยนบุคลากรแล้วส่วนใหญ่จะกลับมาประจำที่ประเทศไทย บางส่วนอาจย้ายไปประเทศอื่น แต่อย่างไรก็ตามจะต้องกลับมาประจำที่ประเทศไทย

2) ผู้ทำบัญชีของบริษัททั่วไป จากการศึกษาพบว่า นักบัญชีของบริษัทที่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานนั้น จะเป็นระดับผู้จัดการ หรือหัวหน้างาน เช่น ผู้จัดการฝ่ายบัญชี หรือ Financial Controller โดยมีการเคลื่อนย้ายผ่าน 2 ช่องทางหลัก ได้แก่

2.1) การติดตามนักลงทุน ที่เป็นบริษัทของไทยที่ไปลงทุนในต่างประเทศ ส่วนใหญ่จะเป็นการโอนย้ายไปประเทศเวียดนามและบางส่วนมีโอนย้ายไปประเทศมาเลเซีย

2.2) การโอนย้ายในบริษัท/บริษัทในเครือ ที่เป็นบริษัทข้ามชาติ ส่วนใหญ่จะเป็นการโอนย้ายไปประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย

ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยในประเทศเวียดนาม จะมีทิศทางการเคลื่อนย้ายตามการลงทุนของนักลงทุนจากประเทศไทย ทั้งที่เป็นนักลงทุนคนไทยและต่างชาติ โดยมีการเคลื่อนย้ายไปยังเวียดนามมากที่สุด เนื่องจากประเทศไทยมีการลงทุนไปตั้งโรงงานที่ประเทศเวียดนาม หลายกิจการและกระจายการลงทุนในทั้ง 3 ภูมิภาค คือทางตอนเหนือ ตอนกลาง และตอนใต้ของประเทศเวียดนาม โดยทางตอนเหนือของเวียดนามจะมีการให้สิทธิประโยชน์มากกว่าทางตอนใต้

ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยในประเทศมาเลเซีย การเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยเข้าสู่ประเทศมาเลเซียจะมีน้อย โดยการเคลื่อนย้ายจะทั้งการติดตามนักลงทุนและการโอนย้ายในบริษัท/บริษัทในเครือ ทั้งนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยที่มีน้อยนั้น เนื่องจากการลงทุนจากประเทศไทยมีน้อยกว่าที่เวียดนาม และมีข้อจำกัดในเรื่องของนโยบายการจ้างงานที่เน้นให้จ้างคนในประเทศมาเลเซียเป็นหลัก โดยจะยอมให้จ้างชาวต่างชาติเฉพาะตำแหน่งที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งบริหาร นอกจากนี้ยังกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรคนท้องถิ่นให้เข้าสู่ตำแหน่งงานบริหารในระดับสูงด้วย

ทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยในประเทศสิงคโปร์ การเคลื่อนย้ายแรงงานนักบัญชีไทยเข้าสู่ประเทศสิงคโปร์จะมีน้อย เนื่องจากจะเป็นการโอนย้ายภายในบริษัท/บริษัทในเครือ เป็นส่วนใหญ่

สำหรับตำแหน่งผู้สอบบัญชีนั้น ทิศทางการเคลื่อนย้ายของผู้สอบบัญชีเท่าที่พบจะมีเพียงช่องทางการโอนย้ายภายในบริษัท/บริษัทในเครือ ในสำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 ซึ่งเป็นช่องทางปกติของสำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 อยู่แล้วโดยเฉพาะที่ประเทศสิงคโปร์ แต่มีสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าสำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 ได้เริ่มขยายขอบเขตการให้บริการเข้าไปตั้งสำนักงานตรวจสอบบัญชีในประเทศ CLMV มากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะผลักดันให้ผู้สอบบัญชีไทยออกสู่ต่างชาติมากขึ้น เพื่อให้สามารถบริการนักลงทุนจากประเทศไทย ที่ไปลงทุนในแต่ละประเทศใน CLMV รวมทั้งที่ประเทศมาเลเซีย โดยส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายให้ผู้สอบบัญชีไทยให้บริการกับบริษัทที่มาจากประเทศไทย ทั้งนี้เชื่อว่านโยบาย

ของสำนักงานตรวจสอบบัญชี Big 4 น่าจะพยายามผลักดันในคนของประเทศนั้นให้บริการธุรกิจจากประเทศของตนเอง เช่น ให้ผู้สอบบัญชีที่เป็นคนเกาหลีให้บริการกับบริษัทที่มาจากประเทศเกาหลี หรือให้ผู้สอบบัญชีที่เป็นคนไทยให้บริการกับบริษัทที่มาจากประเทศไทย หรือให้ผู้สอบบัญชีที่เป็นคนเวียดนามให้บริการกับบริษัทภายในประเทศเวียดนาม เป็นต้น

การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ ในการยกระดับนักบัญชีให้เข้าสู่มาตรฐานสากลต้องพัฒนานักบัญชีด้านความรู้และจรรยาบรรณ เนื่องจากนักบัญชีต้องมีความรู้ในการจัดทำ วิเคราะห์ และนำเสนอรายงานทางการเงินให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค Digital ที่สังคมถูกควบคุมโดย Social Media และมาตรฐานการบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้ข้อมูลดังกล่าว อีกทั้งนักบัญชีต้องมีจรรยาบรรณเพื่อให้ผลงานของนักบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร ตลาดทุนและเศรษฐกิจของประเทศ

สำหรับปัญหาของนักบัญชีในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สอดคล้องกันคือ ผลกระทบด้านภาษา เนื่องจากแต่ละประเทศมีการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้นักบัญชีต้องเรียนรู้และฝึกทักษะทางภาษาเพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ปัญหาต่อมาคือความแตกต่างทางวัฒนธรรม ในการทำงานร่วมกันกับคนต่างเชื้อชาติ นักบัญชีต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความระมัดระวังในการกระทำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ปัญหาสุดท้ายคือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าสาขาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของนักบัญชี และผู้บังคับบัญชาก็ควรสนับสนุนโดยอนุญาตให้พนักงานเข้าฝึกอบรมสัมมนาโดยไม่นับเป็นวันลา

ข้อจำกัดที่สำคัญของการพัฒนานักบัญชี คือ ข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกในการเดินทางไปพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการกระจุกตัวของการจัดอบรมสัมมนาอยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางจำนวนมาก และหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมควรจัดอบรมหลายครั้งต่อปี เนื่องจากกิจการขนาดใหญ่มีพนักงานบัญชีจำนวนมาก ทำให้ต้องสลับกันไปเข้าอบรมสัมมนา

รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนานักบัญชี คือ การฝึกอบรม โดยวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทาง เช่น ผู้เชี่ยวชาญจากกรมสรรพากร และผู้สอนที่เป็นชาวต่างชาติ สำหรับหลักสูตร ควรมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ เน้นภาษาต่างประเทศ กฎหมายของแต่ละประเทศ กฎหมายของประเทศไทยที่เป็นข้อบังคับใหม่ ๆ อีกทั้งเวลาที่จัดอบรมไม่ควรจัดเป็นเดือนและต่อเนื่อง แต่ควรจัดวันเสาร์และวันอาทิตย์ครั้งเดียว เกือบได้ 12 ชั่วโมง หรือจัดอบรมปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง ครั้งละ 1 วัน ประเด็นสุดท้ายคือ สถานที่ ควรจัดอบรมที่ภูมิภาคให้ครอบคลุม เพื่อความสะดวกในการเดินทาง

จากผลการวิจัยทำให้ทราบโครงสร้างและรูปแบบการยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล คือ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้เป็นอย่างดี คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ เนื้อหาที่จำเป็นของหลักสูตรการเรียนการสอนนักศึกษาบัญชีระดับปริญญาตรี มาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เป็นสากล จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ทำให้นักบัญชีไทยมีคุณภาพได้รับการยอมรับจากนานาประเทศในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีหลายประเด็นที่สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ต้องริบดำเนินการโดยด่วนและจำเป็น คือ การยกระดับนักบัญชีไทยให้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต่างชาติ ได้แก่ การเน้นภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและการประชาสัมพันธ์ให้สังคมเข้าใจลักษณะงานของนักบัญชีเพื่อให้เห็นคุณค่าของนักบัญชี

สถาบันการศึกษา ต้องกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล (International Education Standard: IES) ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและมาจากการปฏิบัติจริง และใช้ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษหรือใช้ภาษาอังกฤษสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีทัศนคติที่ดี รักในวิชาชีพบัญชี มีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มีจรรยาบรรณ และมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติ

การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี

นักวิจัยได้เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำเร็จและการนำไปใช้ของกลยุทธ์ดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีระหว่างสำนักงานบัญชีคุณภาพและสำนักงานบัญชีทั่วไป พบว่าคะแนนเฉลี่ยสำนักงานบัญชีคุณภาพสูงกว่าสำนักงานบัญชีทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านปัจจัยดึงดูดนักวิชาชีพบัญชีให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ประเด็นการกำหนดภาระงานที่เหมาะสม สามารถทำงานเสร็จได้ในเวลา ประเด็นการให้อิสระในการทำงานและบริหารจัดการเวลาการทำงานเอง ประเด็นการกำหนดระยะเวลาการเลื่อนขั้นในการทำงานที่ชัดเจน และทำได้รวดเร็ว ประเด็นระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมเป็นไปตามผลจากการประเมินผลงาน ประเด็นการมีโปรแกรมวางแผนเกษียณอายุ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ และประเด็นการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่มีความสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน สำหรับในส่วนด้านปัจจัยรักษาอันเป็นพื้นฐานสำหรับการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีให้พร้อมในการทำงาน นั้น พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในประเด็นการเปิดโอกาสการเป็นหุ้นส่วนของบริษัท ประเด็นการให้อิสระในการทำงานและบริหารจัดการเวลาการทำงานเอง และประเด็นระบบการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม และโปร่งใส

นอกจากนี้นักวิจัยยังได้ทำการวิเคราะห์ผลการทดสอบลักษณะส่วนบุคคลของนักบัญชี ปัจจัยจูงใจและปัจจัยรักษานักวิชาชีพบัญชีในสำนักงานบัญชีไทย โดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) ในกลุ่มนักบัญชี 330 ตัวอย่าง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักบัญชี ได้แก่ สถานภาพ การศึกษา และตำแหน่งงานที่สูงขึ้นส่งผลต่อโอกาสการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับตัวแปรปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของนักวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พบว่า ลักษณะงานมีความสำคัญและทำ

หายความสามารถ อาจส่งผลให้เกิดแรงกดดันในการทำงาน ซึ่งการทำงานที่มีความเครียดบ้างก็จะเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจทุ่มเทในองค์กร แต่หากมีความเครียดมากเกินไป ก็อาจทำให้การทำงานผิดพลาดและนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากงานได้ในที่สุด รวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ก็เป็นตัวสะท้อนการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม การมีคุณค่าความสำคัญ และเป็นรางวัลจากการทำดี ที่มีอิทธิพลและเสริมแรงจิตใจในการทำงานในองค์กรได้ ซึ่งตัวแปรปัจจัยรักษาที่ส่งผลให้พนักงานบัญชีเกิดสบายใจในการทำงาน พบว่า นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ ทั้งนี้หากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสำนักงานที่ดีเกินไป อาจนำไปสู่การเล่นพรรคเล่นพวก กลายเป็นบรรยากาศการทำงานแบบมีผลประโยชน์ ซึ่งมีผลต่อการเบี่ยงเบนอยากลาออกจากงานได้

เมื่อนักวิจัยทำการวิเคราะห์ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความได้เปรียบด้วยการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีในประเด็นการรับรู้ ความเข้าใจและการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีในสำนักงานบัญชี โดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) ในกลุ่มผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี 252 ตัวอย่าง พบว่า การสนับสนุนให้นักบัญชีเป็นผู้ตรวจสอบบัญชี CPA และภาษีอากร TA นั้น ไม่ได้มีส่วนช่วยสร้างความได้เปรียบในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชี สิ่งที่สำนักงานบัญชีควรดำเนินการคือการจัดโครงสร้างการบริหารงานอย่างง่ายและพัฒนาศักยภาพของนักบัญชีให้พร้อมกับการทำงาน

ส่วนการวิเคราะห์ผลการทดสอบกลยุทธ์การดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีในสำนักงานบัญชียังพบว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลให้พนักงานตั้งใจทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นได้นั้น สำนักงานบัญชีต้องให้อิสระในการทำงานและให้นักบัญชีบริหารจัดการเวลาทำงานเอง จัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมตามการประเมินผลงาน รวมทั้งการสร้างองค์กรแห่งความสุขหรือ Work life Balance ในส่วนของปัจจัยรักษานั้น การจ่ายเงินเดือนที่คุ้มค่าและแข่งขันในตลาดแรงงานได้ รวมถึงการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน อาจไม่ใช่ว่าเป็นพื้นฐานที่นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีจัดหาให้เท่าใดนัก แต่ปัจจัยรักษาที่มีอิทธิพลต่อการสบายใจในการทำงานของพนักงานบัญชีคือ การที่สำนักงานบัญชีจัดปฐมนิเทศและวางระบบโปรแกรมพัฒนาสายอาชีพนักบัญชี รวมไปถึงการที่เจ้าของหรือสำนักงานบัญชีประชุมชี้แจงตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในงานเป็นประจำทุกเดือนมีส่วนทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้มากขึ้น

บทที่ 3

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน มีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี โดยทำการศึกษาปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี และปัจจัยผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการไปทำงานในต่างประเทศของนักวิชาชีพบัญชี แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบแนวทางการป้องกันปัญหาสมองไหลและการรักษาแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีความสามารถสูง รวมทั้งเสนอแนวทางในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีได้อย่างเหมาะสม

2. การพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถของนักบัญชีไทย ได้แก่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และปัญหาและข้อจำกัดของนักบัญชีไทย และรูปแบบการพัฒนา นักบัญชีไทย แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบแนวทางการยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล

3. การเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี มีปัจจัยมุ่งใจการทำงานในสำนักงานบัญชีไทย ได้แก่ โอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม โอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าทางสายอาชีพนักบัญชี การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญ ลักษณะงานมีความสำคัญและท้าทายความสามารถ การสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานสำเร็จตามความต้องการ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร ด้านปัจจัยรักษาพนักงานในสำนักงานบัญชีไทย เรียงระดับการรับรู้ ความเข้าใจ และการดำเนินการดังนี้ ความเชื่อถือและมั่นใจต่อผู้นำ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสำนักงานที่ดี ความสำคัญของตำแหน่งงานต่อองค์การ สังคมการทำงานแบบครอบครัว บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานให้สำเร็จ เงินเดือน ค่าจ้าง และการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ภาพลักษณ์ดี มีชื่อเสียง โอกาสได้รับความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในอนาคต ระบบการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม สวัสดิการที่ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับงานที่ทำ มีระบบการเรียนรู้และพัฒนางาน เช่น ระบบพี่เลี้ยง คู่มือปฏิบัติงาน การเป็นองค์การที่สนับสนุนการสมดุลระหว่างความต้องการในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงานได้ จัดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น นโยบายสนับสนุนวิถีชีวิตการทำงานแบบ Telecommuting มีระบบจัดการความเครียดในการทำงาน ให้เกิดความสบายใจ และโอกาสในการเดินทางไปต่างประเทศ โดยมีข้อเสนอแนะว่ากรมพัฒนาธุรกิจการค้า จะต้องควบคุมคุณภาพของสำนักงานบัญชีเพื่อให้สามารถแข่งขันเมื่อเข้าสู่ AEC

ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี

การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยในอาเซียน อันเนื่องมาจากการเปิดเสรีแรงงานนั้น ผลกระทบยังไม่ชัดเจน เนื่องจากแต่ละประเทศยังไม่มีเกณฑ์ที่ตกลงร่วมกันอย่างชัดเจนว่าจะให้มีการเคลื่อนย้ายกันอย่างไร การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีจึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไข ข้อกำหนด และนโยบายของแต่ละประเทศ โดยส่วนใหญ่พบว่า แต่ละประเทศพยายามที่จะสงวนตำแหน่งงานบัญชีไว้สำหรับคนในประเทศของตนเองเป็นหลัก ทั้งประเภทผู้สอบบัญชีและประเภทผู้ทำบัญชี

สำหรับผลกระทบในประเทศไทยนั้น การที่แรงงานวิชาชีพบัญชีไทยจะเคลื่อนย้ายไปทำงานในต่างประเทศในช่องทางการไปทำงานทางด้านบัญชีด้วยตนเองจะทำได้ค่อนข้างยาก ในประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย จะต้องการนักบัญชีไทยเมื่อบริษัทของตนเองมีความจำเป็นในการส่งรายงานทางการเงินมายังบริษัทภายในประเทศไทยด้วยเหตุผลทางธุรกิจ จึงจะสนใจจ้างคนไทย เป็นต้น สำหรับประเทศในกลุ่ม CLMV การที่นักบัญชีจะไปทำงานด้านบัญชีด้วยตนเองนั้นก็ทำได้ลำบาก เนื่องจากบริษัทจะจ้างในอัตราเดียวกับคนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในประเทศไทยแล้ว การทำงานในประเทศไทยจะได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า น่าดึงดูดใจมากกว่า และไม่ต้องปรับตัวในการทำงาน

การที่ต่างชาติจะเข้ามาทำงานทางด้านบัญชีในประเทศไทยนั้น ปัจจุบันเงื่อนไขและข้อกำหนดของประเทศไทยไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้ามาทำงานได้โดยตรง อย่างไรก็ตามก็มีการเคลื่อนย้ายเข้ามาในทางอ้อม ในลักษณะของผู้บริหารทางการเงิน ที่ไม่ต้องมีการเซ็นรับรองรายงานทางการเงินแต่เข้ามาดูแลในเรื่องของการเงินและบัญชีของบริษัทให้ถูกต้อง ในลักษณะของการติดตามนักลงทุน ซึ่งเป็นช่องทางเดียวกันกับที่นักบัญชีไทยมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศเวียดนาม

จากความไม่ชัดเจนในเรื่องของเงื่อนไขและข้อกำหนด ในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีใน AEC ประกอบกับนโยบายในแต่ละประเทศใน AEC ที่จะพยายามสงวนตำแหน่งงานทางด้านบัญชีไว้ให้กับคนของประเทศตนเอง ดังนั้นทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยออกนอกประเทศโดยอิสระจึงไม่มีความชัดเจน สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีที่มีอยู่ในปัจจุบันจะเป็นการเคลื่อนย้ายในช่องทางปกติทางธุรกิจที่เป็นช่องทางทางอ้อม

จากข้อมูลการวิจัยพบว่า มีรูปแบบการให้บริการ 2 รูปแบบที่สำคัญ ได้แก่

1) การให้บริการข้ามพรมแดน (Cross-border Supply) ในรูปแบบความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการขององค์การการค้าโลก รูปแบบที่ 1 จากสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่ากิจกรรมในการทำบัญชีอาจไม่ได้มีการทำทุกกิจกรรมภายในประเทศหนึ่งๆ โดยมีการส่งรายการทางบัญชีไปทำในประเทศที่มีค่าจ้างที่ถูกกว่า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในปัจจุบันบางบริษัทในสิงคโปร์ จะมีการส่งรายการทางบัญชีมาทำการบันทึกและประมวลผลที่ประเทศไทย หรือประเทศจีน แล้วส่งรายการกลับไปให้สิงคโปร์ นอกจากนี้ยังพบว่าในประเทศไทยก็มีลักษณะการทำรายการในลักษณะเช่นเดียวกัน เช่น บางสำนักงานบัญชี มีการส่งรายการทางบัญชีไปทำการบันทึกและประมวลผลที่ประเทศศรีลังกาแล้วส่ง

รายการกลับมาที่ประเทศไทยเพื่อตรวจสอบและสรุปรายงานทางการเงิน เป็นต้น ซึ่งรูปแบบนี้จะไม่มีการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชี

2) การให้บุคลากรเข้ามาให้บริการภายในประเทศ (Presence of Natural Persons)) ในรูปแบบความตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าบริการขององค์การการค้าโลก รูปแบบที่ 4 จากการศึกษาพบว่า

2.1) ทุกประเทศมีมาตรการที่เข้มงวดกับการเข้ามาทำงานของแรงงานวิชาชีพบัญชีจากต่างชาติ ในรูปแบบที่แตกต่างกันไป เช่น

- การกำหนดสัดส่วนระหว่างการจัดคนในประเทศกับการจ้างต่างชาติ
- การกีดกันต่างชาติ ในลักษณะการออกใบอนุญาต โดยมีเงื่อนไขต้องมีถิ่นพำนักในประเทศ
- การกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
- การผูกโยงกับกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายเข้าเมือง
- การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นต้น

2.2) ในภาพรวมประเทศที่ศึกษายังไม่ผูกพันตนเองในการเปิดให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกันเดินทางไปทำงานได้โดยอิสระ

2.3) การเปิดช่องทางให้นักวิชาชีพบัญชีจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าไปทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะของการโยกย้ายระหว่างพนักงานของบริษัทในเครือ ในระดับผู้จัดการ ผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น

การพัฒนานักบัญชีไทยสู่มาตรฐานสากล

การวิจัยเรื่อง การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มาเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลโดยการประชุมกลุ่มย่อยและสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สนับสนุนคำตอบซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน คือ ในการยกระดับนักบัญชีให้เข้าสู่มาตรฐานสากลต้องพัฒนานักบัญชีด้านความรู้และจรรยาบรรณ สอดคล้องกับวลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และมนวิกา ผดุงสิทธิ์ (2556) ที่กล่าวว่าผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากนักบัญชีต้องมีความรู้ในการจัดทำ วิเคราะห์ และนำเสนอรายงานทางการเงินให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุค Digital ซึ่งสังคมถูกควบคุมโดย Social Media และมาตรฐานการบัญชีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจของผู้ใช้ข้อมูลดังกล่าว อีกทั้งนักบัญชีต้องมีจรรยาบรรณเพื่อให้ผลงานของนักบัญชีมีความน่าเชื่อถือ ส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กร ตลาดทุนและเศรษฐกิจของประเทศ

สำหรับปัญหาของนักบัญชีในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่สอดคล้องกันคือ ผลกระทบด้านภาษา เนื่องจากแต่ละประเทศมีการใช้ภาษาที่แตกต่างกัน ทำให้นักบัญชีต้องเรียนรู้และฝึกทักษะทางภาษาเพื่อให้การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ปัญหาต่อมาคือ

ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ในการทำงานร่วมกันกับคนต่างเชื้อชาติ สอดคล้องกับวีรยุทธ สุขมากและกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์ (2557) ที่กล่าวว่านักบัญชีต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความระมัดระวังในการกระทำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ปัญหาสุดท้ายคือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของนักบัญชี และผู้บังคับบัญชาก็ควรสนับสนุนโดยอนุญาตให้พนักงานเข้าฝึกอบรมสัมมนาโดยไม่นับเป็นวันลา

ข้อจำกัดที่สำคัญของการพัฒนานักบัญชี คือ ข้อจำกัดด้านเวลาและความไม่สะดวกในการเดินทางไปพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพบัญชี เนื่องจากการกระจุกตัวของการจัดอบรมสัมมนาอยู่ในกรุงเทพฯ ทำให้ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางจำนวนมาก และหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมควรจัดอบรมหลายครั้งต่อปี เนื่องจากกิจการขนาดใหญ่มีพนักงานบัญชีจำนวนมาก ทำให้ต้องสลับกันไปเข้าอบรมสัมมนา

รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนานักบัญชีที่สอดคล้องกันคือ คือ การฝึกอบรม โดยวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทาง เช่น ผู้เชี่ยวชาญจากกรมสรรพากร และผู้สอนที่เป็นชาวต่างชาติ สำหรับหลักสูตร ควรมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณ เน้นภาษาต่างประเทศ กฎหมายของแต่ละประเทศ กฎหมายของประเทศไทยที่เป็นข้อบังคับใหม่ ๆ อีกทั้งเวลาที่จัดอบรมไม่ควรจัดเป็นเดือนและต่อเนื่อง แต่ควรจัดวันเสาร์และวันอาทิตย์ ครั้งเดียว เก็บได้ 12 ชั่วโมง หรือจัดอบรมปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง ครั้งละ 1 วัน ประเด็นสุดท้ายคือ สถานที่ ควรจัดอบรมที่ภูมิภาคให้ครอบคลุม เพื่อความสะดวกในการเดินทาง

จากผลการวิจัยทำให้ทราบโครงสร้างและรูปแบบการยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล คือ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีได้เป็นอย่างดี คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ เนื้อหาที่จำเป็นของหลักสูตรการเรียนการสอนนักศึกษาบัญชีระดับปริญญาตรี มาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เป็นสากล จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี การขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ทำให้นักบัญชีไทยมีคุณภาพได้รับการยอมรับจากนานาประเทศในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังมีหลายประเด็นที่สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ต้องริบดำเนินการโดยด่วนและจำเป็น คือ การยกระดับนักบัญชีไทยให้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต่างชาติ ได้แก่ การเน้นภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีและการประชาสัมพันธ์ให้สังคมเข้าใจลักษณะงานของนักบัญชีเพื่อให้เห็นคุณค่าของนักบัญชี

สถาบันการศึกษา ต้องกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล (International Education Standard: IES) ที่กำหนดโดยคณะกรรมการวิชาชีพบัญชีด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและมาจากการปฏิบัติจริง และใช้ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษหรือใช้ภาษาอังกฤษสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ

ผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชี ต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีทัศนคติที่ดี รักในวิชาชีพบัญชี มีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ มีจรรยาบรรณ และมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมต่างชาติ

การเพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขันของสำนักงานบัญชี

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำรวจความคิดเห็นของนักบัญชีจำนวน 330 ตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานในสำนักงานบัญชีไทยพบว่า การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน โอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการทำงาน และโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าทางสายอาชีพนักบัญชี มีส่วนทำให้พนักงานกระตือรือร้น มุ่งความสำเร็จในอาชีพและการทำงานในสำนักงานบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ (2556) ที่ศึกษาเรื่องการดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี โดยผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการดำรงรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทของหัวหน้างาน วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนา และโอกาสความก้าวหน้าซึ่งทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้ โดยมีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพโดยส่งเสริมบทบาทของหัวหน้างานและรางวัลตอบแทน เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานกับองค์กรและจูงใจให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไปอีกด้วย ในส่วนของปัจจัยรักษานักงาน นักบัญชีคาดหวังสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความเชื่อถือและมั่นใจต่อผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสำนักงานที่ดี เพื่อทำให้พนักงานบัญชีเกิดความพึงพอใจและสบายใจในการทำงานถึงรูปแบบและลักษณะการบริหารงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำนักงานบัญชีจัดหาให้กับพนักงานดังกล่าว สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ที่กล่าวว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้โดยเริ่มต้นจากการวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับแต่ละตำแหน่งงานอย่างครบถ้วน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สามารถทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานและมีผลงานดี

เมื่อสำรวจการดำเนินการด้านการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีของสำนักงานบัญชีคุณภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีการวางแผนพัฒนาศักยภาพและความตั้งใจในการดำเนินงานด้านการสร้างความผูกพันในองค์การระดับมากในประเด็น การมีระบบการเรียนรู้และพัฒนางาน เช่น ระบบพี่เลี้ยง คู่มือปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพมีการดำเนินการในระดับมากในประเด็น การพัฒนาทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานงานบัญชี และนอกเหนืองานบัญชีให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย และด้านวัฒนธรรมองค์การมีการดำเนินการในระดับมากในประเด็น ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เคารพซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นให้ทราบถึงผลดี และผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและหน่วยงานหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ จาก

ผลการสำรวจนี้ทำให้พบว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมี ความสัมพันธ์ในการลดอัตราการลาออกของพนักงาน บัญชี โดยการมีระบบการสอนงานและการพัฒนาวิชาชีพที่มีส่วนลดพฤติกรรม การลาออกของพนักงาน บัญชีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthew Hall. (2008) ที่ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยกล่าวว่า การมี ทีมงานหรือกลุ่มนักวิชาชีพที่มีความสามารถสูงช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา สอนงานให้แก่พนักงานบัญชี มี จิตวิทยาองค์กร และระบบการทำงานที่เที่ยงธรรมนั้นมีความสัมพันธ์ในการลดอัตราการลาออกของ พนักงานบัญชี

เนื่องจากความสำเร็จของธุรกิจนั้นจะต้องอาศัยบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลักดัน ผลงานให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง สมำเสมอ การที่จะทำให้ผลงานขององค์กรดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอได้นั้น ก็ ต้องอาศัยพนักงานที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์กรหาพนักงานที่มีฝีมือเข้ามาทำงานได้แล้ว และมีการ พัฒนาจนกระทั่งสามารถทำงานได้ สิ่งที้องค์กรจะต้องทำต่อก็คือ จะต้องหาแนวทางในการรักษาไว้ซึ่ง พนักงานเหล่านั้น เพื่อทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด การธำรงรักษาไว้ซึ่งพนักงานหรือการรักษาพนักงาน (Employee Retention) เป็นเรื่องสำคัญในการบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะการทำให้พนักงานวิชาชีพบัญชี ซึ่งเป็นอาชีพที่ขาดแคลนและเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานอาเซียนสูง ดังนั้นการทำให้พนักงานวิชาชีพบัญชี อยากรอยู่ทำงานกับองค์กรของเรา สำนักงานบัญชีควรวางแผนหรือกลยุทธ์ในการรักษาพนักงานนั้น ดังเช่นงานวิจัยของ Erin L.Maclean. (2013) ที่ศึกษาถึงทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ เพื่อสร้างกลยุทธ์ในการ รักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์กรต่อไปและลดอัตราการลาออกจากงาน อันนำไปสู่การลด ต้นทุนการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและต้นทุนการฝึกอบรมพนักงานบัญชีใหม่ได้ ซึ่งตามกรอบมาตรฐาน คุณภาพการเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพ จะต้องผ่านเกณฑ์พิจารณาด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล การ ปฏิบัติงาน การติดตามตรวจสอบ และการจัดการเอกสารภายในสำนักงานบัญชี จึงเห็นได้ว่า เมื่อนักวิจัย เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสำเร็จและการนำไปใช้ของกลยุทธ์ดูแลรักษานัก วิชาชีพบัญชีระหว่างสำนักงานบัญชีคุณภาพและสำนักงานบัญชีทั่วไป พบว่าคะแนนเฉลี่ยสำนักงานบัญชี คุณภาพสูงกว่าสำนักงานบัญชีทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านปัจจัยดึงดูดนักวิชาชีพบัญชีให้มีความ มุ่งมั่นตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานวิชาชีพบัญชี และด้านปัจจัยรักษาอันเป็นพื้นฐานสำหรับการดูแลนัก วิชาชีพบัญชีให้พร้อมในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการรับรองสำนักงานบัญชีเป็นสำนักงานบัญชีคุณภาพมี ความสำคัญและมีส่วนต่อการกำหนดรูปแบบบริหารที่สามารถดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีได้ ดัง ข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพสำนักงานบัญชีในจังหวัดเชียงใหม่ของ ภูริชญา ตาวิญโน (2555) เกี่ยวกับการ รับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีโดยกรมพัฒนาธุรกิจการค้า นั้น ควรพิจารณาเรื่องการลดค่าธรรมเนียม ลดระยะเวลาและขั้นตอนการจัดทำเอกสารในการขอการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชี เพื่อให้สำนักงาน บัญชีมีความสนใจในการเข้าร่วมการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีมากขึ้น

สำนักงานบัญชีส่วนใหญ่โดยเฉพาะสำนักงานบัญชีคุณภาพเริ่มให้ความสำคัญและนำระบบการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในการดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีแล้ว ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ นั้น มาจากการตัดสินใจจากกลุ่มผู้บริหารสำนักงานบัญชีเท่านั้น นักวิจัยจึงศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อ ความพึงพอใจของนักบัญชีไทย จำนวน 330 ตัวอย่าง ผลการทดสอบลักษณะส่วนบุคคลของนักบัญชี

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยรักษานักวิชาชีพบัญชีในสำนักงานบัญชีไทย โดยใช้แบบจำลองโลจิต (Logit Model) ในกลุ่มนักบัญชี 330 ตัวอย่าง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของนักบัญชี ได้แก่ อายุและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลต่อโอกาสการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับตัวแปรปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของนักวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น พบว่า การที่นักบัญชีที่มีอายุมาก มีตำแหน่งงานสูง เป็นผู้ได้รับมอบหมายงานสำคัญและได้รับค่าตอบแทนชมเชยในผลงานอย่างจริงใจ ตรงไปตรงมา จะมีอิทธิพลต่อการตั้งใจทุ่มเทและคงอยู่ในองค์กร ทั้งนี้ผลการวิจัยชี้ว่า การได้รับค่าตอบแทนชมเชยในองค์กรแปรผกผันกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยปกติคนทั่วไปต้องการได้รับค่าตอบแทนชมเชย แต่ในสังคมไทยไม่ชินกับการรับวัฒนธรรมการตะวันตกที่ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยอย่างเปิดเผยในที่ทำงาน พนักงานงานที่เก่ง เด่น มักถูกอิจฉาจากกลุ่มพนักงานที่มีอิทธิพล ดังนั้นการได้รับค่าตอบแทนชมเชยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ควรกระทำแบบไม่เป็นทางการ หรือชื่นชมส่วนตัว โดยตรงกับพนักงานนั้น หรืออาจมองได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนชมเชยในองค์กรไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจต่อการตั้งใจทุ่มเทและคงอยู่ในองค์กร เพราะพนักงานเหล่านั้นอาจไม่ได้ต้องการสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้หรือไม่เป็นตัวเงิน เพื่อดึงดูดให้เค้าอยากทำงานต่อไป แต่สิ่งจูงใจที่จับต้องได้หรือเป็นตัวเงิน กลับเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจทำงานของนักวิชาชีพบัญชีให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับตัวแปรปัจจัยรักษาที่ส่งผลให้พนักงานบัญชีเกิดสบายใจในการทำงาน พบว่า นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเป็นธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นสิ่งพื้นฐานสำหรับการทำงานบัญชีในสำนักงานบัญชี เนื่องจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มนักบัญชีตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักบัญชีที่ทำงานในส่วนภูมิภาคประมาณร้อยละ 70 จะได้รับค่าตอบแทนต่อเดือนต่ำกว่านักบัญชีที่ทำงานในกรุงเทพฯ ดังนั้นปัจจัยที่จะรักษานักวิชาชีพบัญชีทำงานอย่างสบายใจคือ ควรกำหนดแนวทางในการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน และความสามารถของพนักงาน มากกว่าที่จะให้ตามอาวุโส หรือตามความพอใจของผู้บริหาร ผู้กระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่ทำผลงานที่ดี และยังมีพฤติกรรมที่ดีที่ส่งผลต่อผลงานขององค์กร ก็จะเพิ่มความรู้สึกเป็นธรรมได้ รวมถึงผู้บริหารสำนักงานบัญชีควรสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกความมั่นคงในงานโดยมีหลักประกันว่า จะยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานบัญชีโดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ (รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ, 2551) ทั้งนี้สภาพพื้นที่ตั้ง สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของแต่ละภูมิภาคล้วนมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของแต่ละสำนักงานบัญชี ผู้ประกอบการสามารถพิจารณาจากอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงาน และความพร้อมในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่กับบัญชีนั้นตามความเหมาะสม

สรุปผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบกลยุทธ์การดูแลรักษานักวิชาชีพบัญชีในสำนักงานบัญชีนั้น พบว่า ปัจจัยดึงดูดที่มีอิทธิพลให้พนักงานตั้งใจทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นได้นั้น สำนักงานบัญชีต้องให้อิสระในการทำงานและให้นักบัญชีบริหารจัดการเวลาทำงานเอง จัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นธรรมเหมาะสมตามการประเมินผลงาน รวมทั้งการสร้างองค์กรแห่งความสุขหรือ Work life Balance ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ACRA. (2012) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยในการรักษานักวิชาชีพ

บัญชีโดยเชื่อมโยงปัจจัยดึงดูดซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจในค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ของการทำงานและชีวิตประจำวัน รวมถึงปัจจัยอิสระในการทำงานและความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งพบว่าหากองค์กรขาดสามปัจจัยหลักดังกล่าวก็จะทำให้อัตราการลาออกของพนักงานสูงขึ้น

ในส่วนของปัจจัยรักษานั้น การจ่ายเงินเดือนที่คุ้มค่าและแข่งขันในตลาดแรงงานได้ รวมถึงการสร้างระบบพี่เลี้ยงในการทำงาน อาจไม่เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่นักบัญชีต้องการให้สำนักงานบัญชีจัดหาให้เท่าใดนัก เนื่องจากการสอนงาน (Coaching Skill) เป็นทักษะเฉพาะ เป็นความสามารถพิเศษที่มีแตกต่างกันไป ไม่ใช่ทุกคนที่จะสอนงานได้ดี อีกทั้งงานบัญชีเป็นงานที่ละเอียดอ่อนต้องอาศัยประสบการณ์การทำบัญชีและมีเทคนิคในการสอนงาน หัวหน้างานบัญชีหลายคนอาจเลือกที่จะรับงานเพิ่มมากกว่าการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน มองว่าเป็นภาระในการดูแลพนักงานใหม่ โดยเฉพาะหากการสอนงานนั้นไม่สามารถช่วยให้พนักงานรุ่นน้องรู้สึกรักในงานและศรัทธาในคุณค่าความเป็นนักวิชาชีพบัญชีได้ ก็จะเป็นตัวเร่งให้พนักงานต้องการลาออกจากงานเร็วขึ้น ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถมอบหมายงานหรือ การจัดการระบบพี่เลี้ยงได้อย่างเหมาะสมซึ่งมีส่วนสนับสนุนดึงดูดทำให้พนักงานบัญชียังอยู่กับองค์กรได้ต่อไปเรื่อยๆ รวมถึงผู้บริหารควรแบ่งหน้าที่การสอนงานตามลักษณะงานที่แต่ละคนถนัด หรือ แบ่งตามประเภทของงานในสำนักงานบัญชีก็ได้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สอนงานได้ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแก่พนักงาน และได้ทำความรู้จักกับพนักงานใหม่ อันเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ในส่วนปัจจัยรักษาที่มีอิทธิพลต่อการสลายใจในการทำงานของพนักงานบัญชียังมีประเด็นคือ การที่สำนักงานบัญชีจัดปฐมนิเทศและวางระบบโปรแกรมพัฒนาสายอาชีพนักบัญชี รวมไปถึงการที่เจ้าของหรือสำนักงานบัญชีประชุมชี้แจงตัวชี้วัดในการประเมินผลงาน รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในงานเป็นประจำทุกเดือนมีส่วนทำให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยศึกษาเพื่อดึงดูดบุคลากร การรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีศักยภาพและมีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นคำนึงถึงกลยุทธ์ได้แก่ ความมีชื่อเสียงภายนอก การสื่อสารภายในองค์กร ผู้นำระดับสูง ค่านิยมและความรับผิดชอบต่อสังคม ระบบการวัดผลภายในองค์กร การสนับสนุนด้านบริการ การสรรหาและการเข้ารับตำแหน่ง การบริหารจัดการทีม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเรียนรู้และการพัฒนา ค่าตอบแทนและการยอมรับ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อที่นักบัญชีสามารถใช้ปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะ การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน 3 ด้าน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรสร้างความเข้าใจแก่เจ้าของกิจการ โดยเฉพาะนิติบุคคลที่มีหน้าที่ต้องจัดทำบัญชีตามกฎหมาย ให้ทราบถึงความสำคัญของการพัฒนานักบัญชีของกิจการ

เพื่อให้เจ้าของกิจการได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีของกิจการได้รับการอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติการ

สถาบันการศึกษาควรพัฒนาหลักสูตรการอบรมนักบัญชีที่เน้นการใช้ภาษาอังกฤษในการบันทึกบัญชีและการอ่านรายงานทางการเงินที่เป็นภาษาอังกฤษ และโดยวิทยากรที่เป็นชาวต่างชาติ

3. ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

ควรมีการศึกษาวิจัย การพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล เพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถวางแผนการเรียนการสอนให้เหมาะสม

การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน ไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ต้องรีบดำเนินการโดยด่วนและจำเป็น คือ การยกระดับนักบัญชีไทยให้เทียบเท่าหรือสูงกว่าผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีต่างชาติ ได้แก่ การเน้นภาษาอังกฤษสำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีและควรประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้เจ้าของกิจการหรือผู้ประกอบการทราบถึงความจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องของนักบัญชี

2. สถาบันการศึกษา ต้องกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาทางบัญชีสากล (International Education Standard: IES) ที่กำหนดโดยคณะกรรมการวิชาชีพบัญชี ด้านการศึกษาและเทคโนโลยีการบัญชี ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและมาจากการปฏิบัติจริง และใช้ตำราที่เป็นภาษาอังกฤษหรือใช้ภาษาอังกฤษสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ

3) กระทรวงแรงงาน ได้ทราบช่องทางในการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยสู่กลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชี ช่วยให้การวางแผนกลยุทธ์ในการดึงดูดแรงงานวิชาชีพที่มีคุณภาพและมีแนวทางในการจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีได้อย่างชัดเจน

4) สำนักงานบัญชีและองค์กรธุรกิจสามารถนำผลการศึกษาลงสู่สาเหตุการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพนักบัญชีไทยจากปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการเคลื่อนย้ายแรงงาน ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการรักษามูลค่าการนักบัญชีให้คงอยู่กับกิจการ เพื่อป้องกันภาวะขาดแคลนนักวิชาชีพบัญชี เมื่อเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือตามกรอบ MRA

บรรณานุกรม

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2555). **ธุรกิจบริการ : วิชาชีพบัญชี**. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2557 จาก <http://www.dtn.go.th/filesupload/aec/images/acc29-05-55.pdf>.
- . (ม.ป.ป.). **ข้อมูลพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.dtn.go.th/index.php/forum1/aec-asean.html>.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2557). **รายชื่อผู้ทำบัญชี (e-Accountant)**. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2557 จาก http://www.dtd.go.th/ewt_news.php?nid=7129&filename=index.
- เกรียงไกร บุญเลิศอุทัย และดนุชา คุณพนิชกิจ. (2555). IES 2 ต่อการพัฒนาหลักสูตรปริญญาตรีทางการบัญชี. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 34 (134): 123-138.
- จตุพร ขาดบัวหลวง, สุพรรณ เอี่ยมวิจารณ์, และวราพร เปรมพาณิชย์กุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพบัญชีและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดอุบลราชธานี**. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 7 (1): 128-137.
- จารุณี อภิวัฒน์ไพศาล. (2555). **ปัจจัยที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีกลุ่มธุรกิจบริการในประเทศไทย**. *วารสารวิชาชีพบัญชี*. 8 (21) : 58 – 77.
- จิตาภรณ์ สินจรรย์ศักดิ์. (2556). **การทุจริตโดยการตกแต่งงบการเงิน**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2558 จาก <http://www.spu.ac.th/account/files/2013/06/112-จิตาภรณ์-สินจรรย์ศักดิ์-final3.pdf>.
- จิตติกาญจน์ ศรีพอ, ศรีรุ่งรัตน์ สุดสมบูรณ์, และ สลักจิต นิลผาย. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณการปฏิบัติงานทางการบัญชีกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย**. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 6 (1): 79 – 91.
- ณัฐชา วัฒนวิไล และจุฑามน สิทธิพลวนิชกุล. (2554). **การพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทยเมื่อเปิดเสรีทางเศรษฐกิจ**. *วารสารนักบริหาร*. 31 (3) : 164-170.
- ดนุพล อริยสัจจากร. (2557). **อาชีพนักบัญชีนำห้วง สู้เพื่อนบ้านไม่ได้หลังเปิดเออีซี เหตุโครงสร้าง-เทคโนโลยีล่าช้า**. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2557 จาก <http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9570000078900>.
- ธมร เกื้อกุลวงศ์. (2554). **ความต้องการของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ**. สืบค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2557 จาก http://library.cmu.ac.th/digital_collection/etheses/index.php.
- นฤมล สุมรรคา. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางการบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2557 จาก <http://www.repository.mutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/707/124297.pdf>.

- บวรสิทธิ์ ฤศหลวงศ์. (2545). **ปัจจัยที่พยากรณ์ขวัญในการทำงานของพนักงานจัดการและพนักงานบังคับบัญชาของบริษัทอุตสาหกรรมขนาดใหญ่**. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปฐมพงษ์ โดพานิชสุรีย์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาคนเก่งในองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสื่อกรุงเทพ.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). **อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ**. (2, 4), 102-120.
- ลลิตา แวนแก้ว, ญาณินท์ ตั้งภิญโญพุดผิณ, และ ไตรรงค์ สวัสดิ์กุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติทางการบัญชีที่ดีกับคุณภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 34 (2): 155 – 163.
- วิทยา จั่นคล้าย และอัญชลี วิรุฬห์จรรยา. (2554). **จากนักบัญชี สู่ CEO**. วารสารนักบริหาร. 31 (4): 192-201.
- วิริยยุทธ สุขมาก และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**. RMUTT Global Business and Economics Review. 9 (1) : 78-93.
- วลัยลักษณ์ สุวรรณวลัยกร และมนวิภา ผดุงสิทธิ์. (2556). **ความคาดหวังและความพร้อมของวิชาชีพสอบบัญชีไทยในการแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. วารสารวิชาชีพบัญชี, ปีที่ 9 ฉบับที่ 25 สิงหาคม : 35-49.
- ชิรินุช นิมตระกูล. (2556). **ผลกระทบนักบัญชีในเออีซี – เออีซีกับ ม.หอการค้าไทย**. หนังสือพิมพ์เดลินิวส์. 13 พฤศจิกายน 2556.
- สุพจน์ สิงห์เสนห์ และศรัณย์ สุภักค์ศรีณย์. (2557). **โอกาสของนักวิชาชีพบัญชีไทยสู่อาเซียน**. เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตร ก้าวสู่ AEC อย่างมั่นใจ. สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). **ความตกลงยอมรับร่วมของอาเซียนสำหรับสาขาบริการบัญชี**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2558 จาก http://www.fap.or.th/images/column_1391497136/FAP-14_small.pdf.
- . (2557). **มาตรฐานวิชาชีพบัญชี**. สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2557 จาก <http://www.fap.or.th/index.php>.
- . (2558). **แนวทางการรับมือของผู้บริหารทางบัญชีและการเงินเมื่อมีการเปิด AEC**. จดหมายข่าวสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. 35 : 6.
- . (ม.ป.ป.). **บทนำสู่มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2558 จาก http://fap.or.th.A33.readyplanet.net/images/column_1359010350//preframework.pdf.

- _____. (ม.ป.ป.). **มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 2 เรื่อง เนื้อหาของโปรแกรมการศึกษาทางวิชาชีพบัญชี**. สืบค้นเมื่อ 8 พฤศจิกายน 2558 จาก http://fap.or.th.a33.readyplanet.net/images/column_1359010350/2.pdf.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). **Employee Engagement Survey**. สืบค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2557, จาก <http://www.pmat.or.th>
- สุวรรณ หวังเจริญเดช. (2557). **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: มุมมองด้านการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพบัญชีไทย**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 34 (4) : 109 – 120.
- อรชา ยศทอง, กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม, และ สลักจิต นิลผาย. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณ การปฏิบัติงานการบัญชีกับความเชื่อถือรายงานทางการเงินของธุรกิจอาหารในประเทศไทย**. วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 34 (3): 221 – 232.
- อรฤดี ศรีธราพิพัฒน์. (2557). **นักบัญชีไทยในยุคประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย. 34 (2): 115-134.
- Aaker, D.A., Kumar, V., and Day, G. (2001). **Marketing Research**. 7th edition. New York: John Wiley and sons.
- Creswell, J.W. and Plano Clark, V.L. (2011). **Designing and Conducting Mixed Methods Research**. 2nd edition. California: SAGE Publications.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. 7th Edition. United States: Pearson Education International.
- Kline, R.B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. 2nd edition. The United States of America: The Guilford Press.
- Muttanachai Suttipun. (2014). **The Readiness of Thai Accounting Students for the ASEAN Economic Community: An Exploratory Study**. Asian Journal of Business and Accounting. 7(2): 139 – 157.
- Otley, D. (1980). **The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis**. Accounting, Organizations and Society.
- Sineenat Sermcheep and Suthiphand Chirathivat. (2015). **Moving the AEC Beyond 2015: Managing Domestic Economic Interests in Thailand**. Journal of Southeast Asian Economies. 32(2): 260 – 274.
- Tiyadah Pichayasupakoon. (2014). **The Impact of the ASEAN Economic Community (AEC) on the Recruitment of Accountants: A Case Study of Listed Firms on the Stock Exchange of Thailand**. Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts. 14 (2): 1-24.

วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ผลที่ได้รับ
1. เพื่อวางแผนและศึกษาข้อมูลเบื้องต้น	1. ทบทวนผลการศึกษาและกำหนดแผนการสำรวจบริบทปัญหา และข้อจำกัดของนักบัญชี รวมทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการทำงานในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีของนักบัญชีไทย	1. ได้แนวทางการทำงานและได้ทราบ บริบท ปัญหา และข้อจำกัดของนักบัญชีรวมทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดในการทำงานในกลุ่มประเทศที่มีศักยภาพด้านบุคลากรทางอาชีพบัญชีของนักบัญชีไทย
2. เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 1	2. ประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 1	2. ผลการประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 1
3. เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 2	3. ประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 2	3. ผลการประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 2
4. เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 3	4. ประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 3	4. ผลการประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 3
5. เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 4	5. ประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 4	5. ผลการประชุมติดตามความคืบหน้าของโครงการย่อย ครั้งที่ 4
6. เพื่อสังเคราะห์การดำเนินโครงการย่อยที่ 1, 2 และ 3	6. สังเคราะห์การดำเนินโครงการย่อยที่ 1, 2 และ 3	6. ผลการสังเคราะห์การดำเนินโครงการย่อยที่ 1, 2 และ 3
7. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	7. เผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	7. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. เพื่อให้มีการนำเสนอผลการดำเนินโครงการ	8. นำเสนอผลการดำเนินโครงการ	8. มีการนำเสนอผลการดำเนินโครงการ
9. เพื่อให้ได้รายงานโครงการฉบับสมบูรณ์	9. จัดทำรายงานโครงการฉบับสมบูรณ์	9. ได้รายงานโครงการฉบับสมบูรณ์

FACTORS AFFECT THE CAPABILITY OF THE THAI PROFESSIONAL ACCOUNTANTS TO AEC

Varipin Mongkolsamai

Associate Professor, Dept. of Accounting and Finance, Faculty of Management Sciences,

Chiangmai Rajabhat University

E-mail: varipin_mon@cmru.ac.th

Abstract

This study aimed to examine the factors that affected the capacity of the Thai professional accountants in joining the AEC (ASEAN Economic Community) by using a survey. The questionnaire included questions on AEC, knowledge, skill, and ethics in accounting. The questionnaire was distributed to the professional accountants who participated in a seminar. There were 141 accountants out of 215 who responded to the questionnaire. The results revealed that AEC and accounting ethics are statistically significant factors that affected the capability of professional accountant.

Keywords: AEC, Accounting Knowledge, Accounting Skill, Accounting Ethic, Capability of Professional Accountants

1. Introduction

The Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) was established in 1967 to strengthen regional economic relations (Dosch, 2015). Moreover, ASEAN Economic Community (AEC) has been promoted with the aim of reducing the economic and development gap between ASEAN member countries (Thai International Cooperation Programme, 2016). There are ten member countries in AEC namely, Thailand, Malaysia, Singapore, Indonesia, Philippines, Brunei Darussalam, Vietnam, Myanmar, Laos, and Cambodia. The ASEAN objectives of building an AEC include the free trade, therefore, investments, and the movement of people have to be supported by improved physical connectivity (Yue and Das, 2015). However, there are significant capacity issues in private and public sectors, particularly in the 'lesser developed' member countries in ASEAN (World Bank Group, 2014).

The accountants in the twentieth century are facing intense challenges and are expected to adapt with rapid changes in business environment (Zainuddin and Sulaiman, 2016). The accounting information is expected to contain the language of understandability, which allow stakeholders to take decisions (Abreu, 2015). It is becoming progressively apparent that understanding the professionalization of accountants requires venturing beyond the narrow study of the emergence and development of the professional organizations (Edwards

and Walker, 2010 ; Carter, A. J. , Burritt, R. L. , and Pisaniello, J.D., 2013 ; Salleh and Aziz, 2014 ; Verma, 2015). Moreover, a number of important features which must distinguish management accountants in terms of knowledge, skills and the personality characteristics (Pietrzak and Wnuk-Pel, 2015). Also, business ethics training for accountants are introduced in response to protect the social stature of the profession (Taylor, 2013).

From the important reasons mentioned above, this study aims to investigate the impact of AEC, accounting knowledge, accounting skill, and accounting ethics in Thailand contexts focusing on professional accountants. In this study, the key research questions are: (1) how does AEC affect capability of professional accountants?; (2) how does accounting knowledge affect capability of professional accountants?; (3) how does accounting skill affect capability of professional accountants?; (4) how does accounting ethics affect capability of professional accountants?

2. Literature Reviews and Hypothesis Developments

In this study, the relationships among AEC, accounting knowledge, accounting skill, accounting ethics and capability of professional accountants are investigated. The conceptual and linkage model presenting

the relationships among these constructs is depicted as shown in Figure 1.

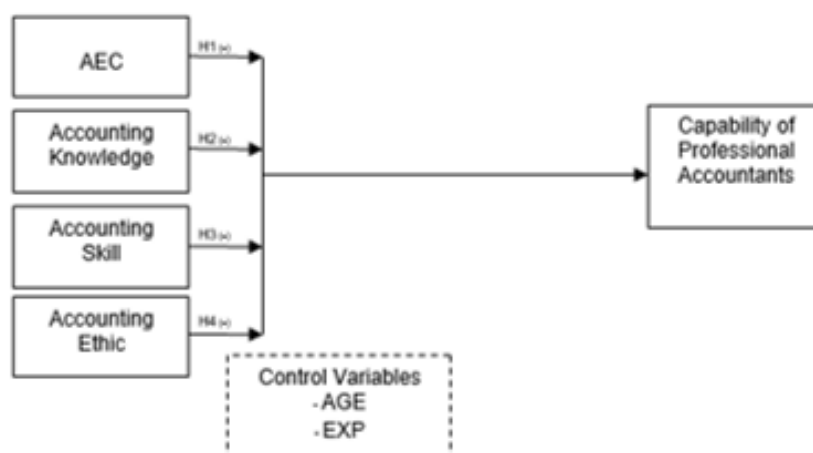


Figure 1 Model of factors affect the capability of the Thai professional accountants to AEC

2.1 ASEAN Economic Community (AEC)

The ASEAN Member States hereby recognize that education, licenses, demonstration of competencies and experience should be considered the principal elements in granting mutual recognition (Association of Southeast Asian Nations, 2012). AEC refers to mutual economic federation of ASEAN in order to set the premises on the free flow of goods, services, investment and skilled labor and the free flow of the capital in order to move towards a single market and production base. Although AEC's goal is to be an association-wide economic integration ASEAN member states, the reality is much less than the full regional economic integration (Dosch, 2015). In the Philippines, investment incentives, low tax rate, and cost of starting a business are critical factors affecting firms' decision to invest (Aldaba, 2012). The conflicting objectives in Malaysia government policies is the main reason for the slow pace of liberalization thus far (Yean, 2015). In Laos, the country has not yet met the challenges proposed by the AEC (Vilavong, 2016). However, Singapore is one of the leading ASEAN countries to implement the initiatives (Yue and Das, 2015).

Recently, there has been considerable research interest in the development of accounting professions in different countries, influenced by the sociology of professions literature (Verma, 2015). Professionals are required to demonstrate competency and professionalism (Pratama, 2015). Similarly, the accountant deals with the society as a whole (Abreu, 2015). In summary, the author

believes that AEC can provide a higher capability of professional accountants. Therefore, the hypotheses are posited as follows:

Hypothesis 1: The higher ASEAN Economic Community (AEC) is, the more likely Professional Accountants will gain greater capability.

2.2 Accounting Knowledge

Federation of Accountants (2012) reveals that the professional knowledge relates to a range of competence areas, including financial accounting and reporting, audit and assurance, taxation, governance, and risk management and economics. In addition, the International Accounting Education Standards Board (IAESB) has founded a framework called the International Education Standard (IES). IES is a comprehensive standards, regulation aspect of knowledge, skills and attitude, of accountants (Pratama, 2015). For a professional accountant, the professional knowledge relates to a range of competence areas, including financial accounting and reporting, audit and assurance, taxation, governance, and risk management and economics (Federation of Accountants, 2016).

Many prior research addressed that accountant needs to develop appropriate knowledge in the profession (Comunale, Sexton, and Gara, 2006; Yoon, Vedd, and Jones, 2013; Pietrzak and Wnuk-Pel, 2015). Also, companies demand for more proactive accountants, who are now expecting to become part of management and ready to accept exciting challenges ahead (Zainuddin and Sulaiman, 2016). Moreover, the accounting information elaborated by the accountant expands and increase the power of explanation to help investors to take the most robust decision (Abreu, 2015). Nevertheless, the cost and

management accounting profession has been paid less attention (Verma, 2015). In this study, accounting knowledge refers to a matter of financial accounting, business, and technology which is achieving the confidence of financial statement quality. In summary, the author believes that accounting knowledge can provide a higher capability of professional accountants. Therefore, the hypothesis is posited as follows:

Hypothesis 2: The higher Accounting Knowledge is, the more likely Professional Accountants will gain greater capability.

2.3 Accounting Skill

Federation of Accountants (2012) reveals that professional skills are the intellectual, personal, interpersonal, communication, and organizational skills that a professional integrates with technical competence and professional values, ethics, and attitudes to demonstrate professional competence. Moreover, technology has had the most important impact as it has given financial professionals the tools to do their jobs better and faster (Williams, 2001 and Baker, 2013). In addition, written and oral communication are critical to communicating effectively in the accounting field (Siriwardane, Low, and Blietz, 2015). The public sector organization requires the forensic accountant to possess a different skill set from the traditional accountant (Salleh and Aziz, 2014). Apparently, the intellectual skills are less important since accounting is technical in nature. It requires a skill set related to financial and mechanical functions, and current business demand so an accountant is not someone who has a high intellectual capacity only (Pratama, 2015).

In this study, accounting skill refers to the intellectual, personal, interpersonal, communication, and organizational skills that achieve accountant in a correct and timely manner and increase accountants' performance judgment and decision making. Besides, the competency concept is increasingly being used to describe characteristics required in the accounting profession (Bots, Groenland, and Swagerman, 2009). In summary, the author believes that accounting skill tends to provide a higher capability of professional accountants. Therefore, the hypothesis is posited as follows:

Hypothesis 3: The higher Accounting Skill is, the more likely Professional Accountants will gain greater capability.

2.4 Accounting Ethics

Ethics in accounting is one of the most important, yet most misunderstood, concerns in the world of business today (Onyebuchi, 2011). The business failures of Enron, WorldCom, Tyco International, Parmalat, and Arthur Andersen, as well as the more recent failures related to the global financial crisis, highlight the consequences of unethical business practices and amoral management (Federation of Accountants, 2016). Furthermore, ethics is an intrinsic value of individuals which can potentially have an impact on behavioral intentions and decisions (Ghazali, 2015). Many prior studies (Shafer and Wang, 2010; Baker, 2014; Andon, Free, and Scard, 2015) illustrate the importance of ethics to accountants. Also, it is important that the accountancy profession and researchers should direct their attention and efforts to the ethical sensitivity of professional accountants (Chan and Leung, 2006). Moreover, code of ethics for professional accountants that directs them to a divine consciousness (Triuwono, 2015). Additionally, ethical leadership behaviors make independent and significant contributions to explaining leader effectiveness (Copeland, 2015). Besides, it is necessary for accounting teachers to give more attention to the ethical criteria for a professional accountant (Modarres and Rafiee, 2011). However, somewhat unexpected is the finding that accountants who hold professional qualifications are less ethical in their decisions of questionable business scenario (Ghazali, 2015).

In this study, accounting ethic refers to an ability of accountants to work with a widely - accepted code of accounting ethics which increases neutrality, free - from - bias practices, and relevant information disclosure. In summary, the author believes that accounting ethic tends to provide higher professional accountants. Therefore, the hypothesis is posited as follows:

Hypothesis 4: The higher Accounting Ethic is, the more likely Professional Accountants will gain greater capability. prospective consumer decision-making; and what factors come into play for a particular destination. It is now generally accepted that traveler motivation fall under two broad dimensions which are push and pull factors, as will be discussed further on.

3. Research Methods

3.1 Sample Selection and Data Collection Procedure

This study took place at a Continuing Professional Development seminar on February 12, 2016 at Duangtawan hotel, Chiang Mai. There were 215 professional accountants participated in this seminar. They were given the questionnaire. There were 141 accountants completed the questionnaire. The survey was employed to gather data in this study. The questions in this questionnaire were adapted by reviewing related literature, definitions, and instruments used in previous researches. The questionnaire was developed through three parts. Part one includes the questions asking the demographic information such as gender, age, education level, past experience, and current position. Part two contains the factors that affect the capacity of the professional accountants asking about AEC, knowledge, skill, and ethics in accounting. The final part involves the perceptual evaluation of respondents in terms of capacity of professional accountants. The contents development of the survey was approved by two experts.

3.2 Variables and Measurement

All constructs in the model include multiple-item scales. Each of these variables is measured by five-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The variable measurements of dependent variable, independent variables, and control variables are discussed below.

Dependent variable

Capability of professional accountants is measured by five-item scale regarding an ability of professional accountants to implement knowledge, skills and experience in order to work effectively with or within an organization to get the best from the people and resources available (Federation of Accountants, 2012).

Independent variables

This research comprises totally four independent variables: AEC, accounting knowledge, accounting skill, and accounting ethic. All independent variables are discussed as the following.

AEC is measured by three-item scale regarding premise on the free flow of goods, services, investment and skilled labor and free flow of capital relate to ability of accountants (Association of Southeast Asian Nations, 2012).

Accounting Knowledge is measured by three-item scale regarding financial accounting, business, and technology which is achieving the confidence of

financial statement quality (Federation of Accountants, 2012).

Accounting Skill is measured by five-item scale regarding the intellectual, personal, interpersonal, communication, and organizational skills that achieve accountant in a correct and timely manner and increase accountants' performance judgment and decision making (Federation of Accountants, 2012).

Accounting Ethics is measured by four-item scale regarding an ability of accountants to work with a widely - accepted code of accounting ethics which increases neutrality, free - from - bias practices, and relevant information disclosure (Jackling et al., 2007).

Control variables

Age may affect capability of professional accountants. In this study, age is represented by a dummy variable including 0 (less than or equal 35 years old) and 1 (higher than 35 years old).

Accounting experience may affect capability of professional accountants. In this study, accounting experience is represented by a dummy variable including 0 (less than or equal 10 years) and 1 (higher than 10 years).

3.3 Methods

In this study, several constructs in the framework are multiple scale items and are derived from previous studies. To test the validity, the factor analysis was firstly utilized to investigate the underlying relationships of the large number of items and to determine whether they can be reduced to a smaller set of factors. All factor loadings were greater than the 0.40 cut-off and were statistically significant (Hair et al., 2010). The reliability of the measurements was evaluated by Cronbach alpha coefficients. In the scale reliability, Cronbach alpha coefficients were greater than 0.70. The scales of all measures appear to produce internally consistent results; thus, these measures are deemed appropriate for further analysis because they express an accepted validity and reliability in this study. Table 1 presents the results for both factor loadings and Cronbach alpha for multiple-item scales used in this study.

The ordinary least squares (OLS) regression analysis was used to test and examine all of hypotheses in the framework. Then, the aforementioned variables play significant roles in explaining the research relationships. Because all dependent variable, independent variables, and the control variables in this study were neither nominal data nor categorical data, OLS is an appropriate

method for examining the hypothesized relationships. With the interest of understanding the relationships in this study, the research equation model of these relationships is depicted as follows.

$$CAP = \beta_0 + \beta_1 AEC + \beta_2 KNO + \beta_3 SKI + \beta_4 ETC + \beta_5 IAT + \beta_6 AGE + \beta_7 EXP + \varepsilon_1$$

Where,

CAP=Capability of Professional Accountants

ETC= Accounting Ethic

AEC= ASEAN Economic Community

AGE= Age of Professional Accountants

KNO= Accounting Knowledge

EXP= Accounting Experience

SKI= Accounting Skill

ε =Error

statistics and correlation matrix for all variables are shown in Table 2. With respect to potential problems relating to multicollinearity, all correlation coefficients of independent variables and variance inflation factors (VIF's) were used to provide information on the extent to which non-orthogonality among independent variables inflates standard errors. The VIF's values ranged from 1.343 to 2.639 well below the cut-off value of 10 recommended by Hair et al. (2010) meaning the independent variables are not correlated with each other. Therefore, in this study there are no significant multicollinearity problems.

To test the relationships among AEC, accounting knowledge, accounting skill, accounting ethic and capability of professional accountants were analyzed in Hypotheses 1 to Hypothesis 4. The results showed in Table 3 revealed that AEC had a significant positive influence

Table 1
Results of measure validation

Items	Factor Loadings	Cronbach Alpha
ASEAN Economic Community	0.86 - 0.93	0.83
Accounting Knowledge	0.82 - 0.84	0.76
Accounting Skill	0.76 - 0.84	0.81
Accounting Ethic	0.80 - 0.86	0.82
Capability of Professional Accountants	0.79- 0.85	0.83

4. Results and discussion

Table 2 presents the descriptive statistics and correlation matrix for all variables. With respect to potential problems relating to multicollinearity, most correlation coefficients of variables are smaller than 0.80. Therefore, there are no substantial multicollinearity problems encountered in this study. The descriptive

on capability of professional accountants ($b_1 = .264, p < .01$). Also, accounting ethic had a significant positive influence on capability of professional accountants ($b_4 = .302, p < .01$). This is consistent with Jackling et al. (2007) who demonstrate strong support for participation in prescribing the nature of ethics by members of professional accounting bodies. Moreover,

Table 2
Descriptive statics and correlation matrix

Variables	CAP	AEC	KNO	SKI	ETC	AGE	EXP	VIF
Mean	4.106	4.305	4.298	4.392	4.079	0.972	0.901	
S.D.	0.476	0.722	0.511	0.497	0.501	0.167	0.300	
CAP		***0.490	***0.476	***0.520	***0.556	0.029	0.036	
AEC			***0.426	***0.474	***0.440	0.005	0.016	1.343
KNO				***0.714	***0.708	0.158	**0.183	2.639
SKI					***0.698	0.000	0.133	2.592
ETC						0.027	0.047	2.427
AGE							***0.515	1.422
EXP								1.417

p-value<.05, * p-value<.01

The AEC presents new opportunities for Laos (Vilavong, 2016). However, national economies are more competitive than complementary in structure (Dosch, 2015). Thus, Hypotheses 1 and 4 were supported.

employ mixed method by combining interview technique with a questionnaire. This mixed method will allow an in-depth information in order to gain a better understanding on the perspective of the professional accountant.

Table 3
Results of regression analysis

Independent Variables	Capability of Thai Professional Accountants (CAP)		t	p-value
	Unstandardized Coefficients	Std. Error		
(Constant)	-0.071	0.407	-0.176	0.861
ASEAN Economic Community (AEC)	0.264	0.078	3.398	0.001***
Accounting Knowledge (KNO)	0.037	0.109	0.344	0.732
Accounting Skill (SKI)	0.163	0.108	1.513	0.133
Accounting Ethic (ETC)	0.302	0.104	2.896	0.004***
AGE	0.163	0.479	0.341	0.734
Experience (EXP)	-0.097	0.265	-0.364	0.716
Adj. R ² = 0.373				

*** p-value<.01, ^aBeta coefficients with standard errors in parenthesis.

It was surprising that accounting knowledge ($b_2 = .037, p > .10$) and accounting skill ($b_3 = .163, p > .10$) had no significant relationship with capability of professional accountants. This may be argued by Bots, Groenland, and Swagerman (2009) that the requirements of the accounting professional during his or her career are described more often in terms of competencies than in terms of knowledge. Conversely, respondents pointed to a number of important features which must distinguish management accountants in terms of knowledge, skills and the personality characteristics (Pietrzak and Wnuk-Pel, 2015). Moreover, Academicians view based on theory, while practitioners view based on practical experience and requirements of business (Pratama, 2015). Therefore, Hypotheses 2 and 3 were not supported.

In summary, the results reveal the factors that will gain the greater capacity are ASEAN Economic Community (AEC) and the accounting ethics. The knowledge and accounting skills do not affect the capacity as much.

5. Contributions and directions for future research

5.1 Theoretical Contribution and Directions for Future Research

This study attempts to provide a clearer understanding of the relationships among AEC, accounting knowledge, accounting skill, accounting ethics, and capability of professional accountants. The results provide a unique theoretical base for future research. This study sheds light on the capability of professional accountants. Future data collection should

The results showed little effect of the accounting knowledge and skills on capability of professional accountants. Thus, future research should study some new independent variables that might have some effects on the capability of professional accountants.

5.2 Professional Contribution

The results of this study provide important implications for Federation of Accounting Professions (FAP) while they are developing the accounting professional. The FAP could utilize the results of this study, especially, the positive relationships among AEC, accounting ethics, and capability of professional accountants in the development.

6. Conclusion

The main study objective is to examine the relationships among AEC, accounting knowledge, accounting skill, accounting ethic, and capability of professional accountants in the context of professional accountants in Thailand. There were 141 out of 215 professional accountants responded to the survey. The results demonstrate that AEC and accounting ethics has an effect on the capability of professional accountants. The limitation of the study was the data collection method. By employing only questionnaire in the data collection process, it may not cover all aspects of the capacity of professional accountants. Future data collection should employ mixed method by combining in-depth interview with the questionnaire, in order to gain a better understanding.

References

- Aaker, D.A., Kumar, V., and Day, G. (2001). *Marketing Research*. 7th edition. New York: John Wiley and sons.
- Abreu, R. (2015). Accounting for Citizenship: The Role of Accountant. *Procedia Economics and Finance*. 26: 933-941.
- Aldaba, R.M. (2012). Investment Liberalization and Facilitation toward AEC 2015. *Philippine Journal of Development*. XXXIX (1&2): 69-93.
- Andon, P., Free, C., and Scard, B. (2015). Pathways to Accountant fraud: Australian Evidence and Analysis. *Accounting Research Journal*. 28 (1): 10-44.
- Association of Southeast Asian Nations. (2012). ASEAN Mutual Recognition Arrangement Framework on Accountancy Services. <http://asean.org/?static_post=asean-mutual-recognition-arrangement-framework-on-accountancy-services>(accessed 15 June 2016).
- Baker, C.R. (2014). An Examination of the Ethical Discourse of the US Public Accounting Profession from a Foucaultian Perspective. *Journal of Accounting & Organizational Change*. 10 (2): 216-228.
- Baker, W.M. (2013). Empirically Assessing the Importance of Computer Skills. *Journal of Education for Business*. 88: 345-351.
- Bots, J.M., Groenland, E., Swangerman, D.M. (2009). An Empirical Test of Birkett's Competency Model for Management Accountants: Survey Evidence from Dutch Practitioners. 27: 1-13.
- Carter, A.J., Burritt, R.L., Pisaniello, J.D. (2013). The Dual Roles for Accountants in Sustaining Rural Communities. *Accounting Research Journal*. 26 (2): 130-153.
- Chan, S.Y.S. and Leung, P. (2006). The Effects of Accounting Students' Ethical Reasoning and Personal Factors on Their Ethical Sensitivity. *Managerial Auditing Journal*. 21 (4): 436-457.
- Comunale, C.L., Sexton, T.R., and Gara, S.C. (2006). Professional Ethical Crises: A Case Study of Accounting Majors. *Managerial Auditing Journal*. 21 (6): 636-656.
- Copeland, M.K. (2015). The Importance of Ethics and Ethical Leadership in the Accounting Profession. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*. 19: 61-98.
- Dosch, J. (2015). The ASEAN Economic Community: What Stands in the Way? East-West Center. 119: 1-8.
- Edwards, J.R. and Walker, S.P. (2010). Lifestyle, Status and Occupational Differentiation in Victorian Accountancy. *Accounting, Organizations and Society*. 35: 2-22.
- Federation of Accountants. (2016). Why Is Ethics Important? <<http://www.ifac.org/global-knowledge-gateway/ethics?overview&discussions>>(accessed 15 June 2016).
- (2012). IES 2, Initial Professional Development- Technical Competence. <<http://www.ifac.org/publications-resources/ies-2-initial-professional-development-technical-competence>>(accessed 15 June 2016).
- (2012). IES 3, Initial Professional Development- Professional Skills. <http://www.ifac.org/publications-resources/ies-3-initial-professional-development-professional-skills>>(accessed 15 June 2016).
- Ghazali, N.A.M. (2015). The Influence of a Business Ethics Course on Ethical Judgments of Malaysian Accountants. *Journal of Asia Business Studies*. 9 (2): 147-161.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Edition. United States: Pearson Education International.
- Jackling, B., Cooper, B.J., Leung, P., and Dellaportas, S. (2007). Professional Accounting Bodies' Perceptions of Ethical Issues, Causes of Ethical Failure and Ethics Education. *Managerial Auditing Journal*. 22 (9): 928-944.
- Modarres, A. and Rafiee, A. (2011). Influencing Factors on the Ethical Decision Making of Iranian Accountants. *Social Responsibility Journal*. 7 (1): 136-144.

- Onyebuchi, V.N. (2011). Ethics in Accounting. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (10).
- Pietrzak, Z.P. and Wnuk-Pel, T. (2015). The Roles and Qualities of Management Accountants in Organizations-Evidence from the Field. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 213: 281-285.
- Pratama, A. (2015). Bridging the Gap between Academicians and Practitioners on Accountant Competencies: An Analysis of International Education Standards (IES) Implementation on Indonesia's Accounting Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 211: 19-26.
- Salleh, K. and Aziz, R.A. (2014). Traits, Skills and Ethical Values of Public Sector Forensic Accountants: An Empirical Investigation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 145: 361-370.
- Shafer, W.E., Wang, Z. (2010). Effects of Ethical Context on Conflict and Commitment among Chinese Accountants. *Managerial Auditing Journal*. 25 (4): 377-400.
- Siriwardane, H.P., Low, K.-Y., and Blietz, D. (2015). Making Entry-Level Accountants Better Communicators: A Singapore-Based Study of Communication Tasks, Skills, and Attributes. *J. of Acc. Ed*. 33: 332-347.
- Taylor, A. (2013). Ethics Training for Accountants: Does It Add Up? *Meditari Accountancy Research*. 21 (2): 161-177.
- Thai International Cooperation Programme. (2016). ASEAN Economic Community (AEC). <[http://www.tica.thaigov.net/main/en/aid/40615-ASEAN-Economic-Community-ASEAN-Economic-Community-\(AEC\).html](http://www.tica.thaigov.net/main/en/aid/40615-ASEAN-Economic-Community-ASEAN-Economic-Community-(AEC).html)>(accessed 15 June 2016).
- Triyuwono, I. (2015). Awakening the Conscience Inside: the Spirituality of Code of Ethics for Professional Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 172: 254-261.
- Verma, S. (2015). Political, Economic, Social and Imperial Influences on the Establishment of the Institute of Cost and Works Accountants in India Post Independence. *Critical Perspectives on Accounting*. 31: 5-22.
- Vilavong, B. (2016). Laos in 2015 A Pivotal Year in Moving Towards the AEC. *Southeast Asian Affairs* 2016. 169-179.
- Williams, K. (2001). Are you a Next-Generation Accountant? *Strategic Finance*. 17, 75.
- World Bank Group. (2014). Current Status of the Accounting and Auditing Profession in ASEAN Countries. Available at <http://www.aseanaccountants.org/files/afa_report-printed_version.pdf>(accessed 15 June 2016).
- Yean, T.S., (2015). The AEC and Domestic Challenges in Malaysia Examining the Liberalization of Services in AFAS. *Journal of Southeast Asian Economies*. 32 (2): 202-219.
- Yoon, S.W., Vedd, R., and Jones, C.G. (2013). IFRS Knowledge, Skills, and Abilities: A Follow-up Study of Employer Expectations for Undergraduate Accounting Majors. *Journal of Education for Business*. 88: 352-360.
- Yue, C.S. and Das, S.B. (2015). The AEC Beyond 2015 Implementation and Challenges for Singapore. *Journal of Southeast Asian Economies*. 32 (2): 239-259.
- Zainuddin, Z.N. and Sulaiman, S. (2016). Challenges Faced by Management Accountants in the 21st Century. *Procedia Economics and Finance*. 37: 466-470.



ภาพ การนำเสนอผลงานวิจัยแก่นักบัญชีในเขตจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดใกล้เคียง ที่โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2559



ที่ ศธ 0533.04.01/พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
202 ถ.ช้างเผือก ต.ช้างเผือก
อ. เมือง จ. เชียงใหม่ 50300

วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบขอบคุณและขอมอบรายงานวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์บุญสวาท พฤทธิกันนัท
ประธานสภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานสาขาเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. รายงานวิจัย เรื่อง “ลักษณะการเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยสู่ภูมิภาคอาเซียน”
2. รายงานวิจัย เรื่อง “การยกระดับนักบัญชีไทยเข้าสู่มาตรฐานสากล”

ตามที่ สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำนักงานสาขาเชียงใหม่ ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้าพเจ้า พร้อมด้วยคณะนักวิจัย เรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน” ได้เผยแพร่ผลงานวิจัยในการจัดงานอบรมสัมมนาหลักสูตร “มาตรฐานการรายงานทางการเงินสำหรับกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (TFRS for SMEs) ที่ทางสำนักงานสาขาเชียงใหม่ ได้จัดขึ้นในวันเสาร์ที่ 29 ตุลาคม 2559 นั้น ข้าพเจ้า พร้อมด้วยคณะนักวิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ในการนี้ จึงขอมอบรายงานวิจัยย่อยที่อยู่ในชุดงานวิจัย เรื่อง “การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพบัญชีไทยระหว่างประเทศในภูมิภาคอาเซียน” เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพบัญชีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาริตพิน มงคลสมัย)

ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ - โทรศัพท์: (๐๕๓) ๘๘๕๘๒๒, โทรสาร: (๐๕๓) ๘๘๕๘๐๘

ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๑-๘๘๓๒๕๐๘, E-mail: varipin1@gmail.com

พริทัศน์
รับเอกสาร
8/พ.ย./59